

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

資料2

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
1 新たな制度及び特定技能制度の位置付けと両制度の関係性等【総論】		
<p>①現行の技能実習制度を発展的に解消し、我が国社会の人手不足分野(注)における人材確保と人材育成を目的とする新たな制度(以下「新たな制度」という。)を創設する。 (注)生産性向上や国内人材確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にあるため、外国人の受入れにより不足する人材の確保を図るべき産業上の分野をいう。</p>	1	<p>【検討の方向性2(1)】 現行の技能実習制度は人材育成を通じた国際貢献を制度目的とし、労働力の需給調整の手段としてはならないという基本理念を掲げているにもかかわらず、技能実習生が国内の企業等の労働力として貢献しており、制度目的と運用実態の乖離が指摘されている。このことにも鑑みると、今後も技能実習制度の目的に人材育成を通じた国際貢献のみを掲げたままで労働者として受入れを続けることは望ましくないことから、現行の技能実習制度を廃止して人材確保及び人材育成を目的とする新たな制度の創設を検討すべきである。すなわち、技能実習制度が人材育成に加え、事実上、人材確保の点において機能していることを直視し、このような実態に即した制度に抜本的に見直す必要がある。</p>
	2	<p>外国人労働者を受け入れるための制度の見直しに際しては、次の4点を踏まえるべきである。①受け入れた際のデメリットが顕在化しないよう、また、社会の分断を招かないような制度設計をすること。②日本人労働者と同じ処遇、生活者としても必要な支援を受けられること。③外国人労働者の就労ニーズは多様化しており、在留の条件は明確化しつつ、長期滞在の道が開かれること。④有期契約から無期契約への転換など外国人についてひょうそくがとれているなど、日本の労働市場改革とひょうそくを合わせた制度設計をすること。</p>
	3	<p>技能実習制度の目的と実態の乖離が様々な問題の背景になっている。制度の存続可否も含めた議論をすべき。</p>
	4	<p>実態に合わせ、技能実習制度を廃止した上で、国内産業にとっての人材確保の制度として再出発することが必要。それにより、日本のどの産業にどれだけの人数の受入れが必要かという議論や検証ができるようになり、特定技能と整合性がとれた、キャリアパスを見通すことのできる制度になる。</p>
	5	<p>農業、水産加工、建設業、縫製業といった国内の産業で深刻な人手不足が生じており、生産年齢人口も減少に向かっていることも明らかである。技能実習生を受け入れている産業について、特定技能制度に吸収するという方法も含め、正面から労働者を雇用し、受け入れることができるようになる方策も議論すべきである。</p>
	6	<p>技能実習制度は、途上国の技能移転と位置づけるよりも、労働力として正面から認め、長く日本で生活者として暮らせる仕組みを考えるべき。</p>
	7	<p>技能実習制度のメリットは、人材育成が組み込まれている点にあるが、技能移転だけで説明するのは無理があり、労働力としてきてもらうという実質は否定しがたい。一方、技能移転、国際貢献という観点と労働力としての人材確保は矛盾しない。ただ、労働力として正面から認めるのであれば、技能実習生の保護や国内労働市場への悪影響の防止を盛り込むなど技能実習法を相当見直す必要がある。</p>
	8	<p>人権尊重は大前提の上、技能実習制度については、人づくりによる国際貢献と、現実的な人手不足の対応という、両方の役割を果たす制度として、また、特定技能制度へのエントリーステップとなる制度として、何らかの形で存続させるべき。</p>
	9	<p>技能実習制度は、人材育成と人材確保の二つの役割を果たしており、この二つの目的を持つ仕組みとして見直し、存続をしていくのが一つの方向である。また、人材育成と人材確保の両方の役割を持つ技能実習制度と特定技能制度を一連の仕組みとして制度の見直しを図っていく必要がある。</p>
	10	<p>技能実習制度は、人手不足対策として活用されている一面もある一方で、技能修得の仕組みがしかるべき水準で適正に機能しており、人材育成を通じた国際貢献が果たされていることも事実。技能修得の仕組みと人手不足対応の二つの側面を併せ持った制度としていくことが現実的である。</p>
	11	<p>受入れ企業の教育体制の有無も含め、外国人労働者の人材育成をセットで考える必要がある。受入れ企業による人材育成がなされなければ、単なる労働力の確保となり、人権上の課題が生じかねない。他方、本人にとっての技能修得等は労働者自身の働きがいやモチベーションの向上の意味でも非常に重要であり、公的支援も必要である。</p>
	12	<p>人材育成の中には、身に付けた能力を母国に戻ってその国の開発にいかすという意味での人材育成と、本人の能力を高めて、それが日本の企業にとっても戦力となるという意味での人材育成と二つの意味がある。外国人技能実習機構の帰国後技能実習生フォローアップ調査では、回答者の40%が帰国後に就業していて、そのうちの60%が実習と同一・同種の仕事であり、40%×60%で20%程度しか技能実習に関係する仕事に就いていないという回答である。国際貢献だけを技能実習制度の目的に位置づけるには無理がある。国内で企業の戦力になるという意味での人材育成についても、企業にとっては人材確保を主目的として行うものであるから、特定技能制度の中に包摂していくのが良いと考える。</p>

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	13	技能実習の見直しに関する「発展的解消」という表現が、有識者会議の中間報告書の趣旨と大きく異なるものではないと理解したが、「発展的」というとこれまで問題がない制度をよりよい制度にするという印象も与えかねない。しかし、技能実習制度では、人権侵害があつて内外で厳しい批判を受けてきたことも有識者会議の出発点であると理解している。この会議のミッションがこうした人権侵害の事案の原因となる構造的な問題を直視し、問題を解消して新たな制度を提案することであることを内外に示し続けていただきたいと思うし、この会議でも意識すべき点である。その一方で、現在技能実習生を受け入れている職種について受入れの門戸を閉ざすことを意図しているわけではなく、むしろ必要な職種に必要な人を適正に受け入れる制度を考えているということも、メッセージとして届けることも必要である。この双方のメッセージをバランスよく届けていただきたい。
	14	受入れの現場には技能実習制度が廃止されるということで制度が全くなくなるイメージがまだあることから、新しい制度をどのように位置付け、特定技能制度とどのような関係性になるのかを早めに議論して、現場にも分かってもらえるように進めていくのがよいのではないかと。
	15	新たな制度と特定技能制度の在り方や違いを明確化し、そのうえで適切な受入れ対象範囲、職種、その専門性、在留期間等について整理することが必要である。
	16	隣接する業種があると業種をまたいで働くこともあると思うが、その場合には業所管省庁がうまくリーダーシップをとって仕切っていくことや、また、外国人がキャリアアップできる制度設計やガイドラインの作成が必要となるのではないかと。
	17	OJTを通じた能力開発による未熟練労働者の育成を基本とする新たな制度において、外国人材を確保し、特定技能制度への移行を円滑にすることで、外国人材がスキルアップしつつ、国内で就労し、活躍できる枠組みとすること。
	18	新たな制度では人材確保が目的に追加されることから、転職面でも労働者としての側面が重視され、また、労働市場への影響をモニターする透明なシステムが必要になると思われる。同時に人材育成の観点からは、計画的にスキルを育成して結果を確認する仕組みがとられることとなる。したがって、新たな制度は単なる非熟練労働力の受入れではない、ある種の人材育成の受入れシステムと位置付けられる。他方、特定技能は人材確保が必要な分野での即戦力受入れの制度となるが、高度人材よりスキルレベルが相対的に低いので、国内労働市場への影響が考慮され、支援等が必要とされている。それでも即戦力というスキルレベルが前提となるので、技能実習との関係においては、即戦力レベルに達したという確認ができる形での接合を検討することになる。また、試験ルートでは即戦力レベルの確認という実質を備えたものが必要となる。
	19	新たな制度が人材育成機能を果たせない場合、即戦力とはいえない人材が国内で就労することになる。また、特定技能制度における試験でも即戦力とはいえない人材が合格して国内で就労することになると、実質は単なる非熟練労働力の受入れを導入することになる。これらの結果、国内労働市場への悪影響、不況期での仕事の奪い合いや労働市場の分断が起き、社会不安の原因となる。
	20	人材不足に直面する日本の事業者・産業界の、労働力を確保したいという要望に制度を合わせる事が主目的であり、これにより目的と実態が整合し、必要な分野や業種の拡大、受入れ人数を正面から検討することが可能になる。その上で、一定のスキルを持った人材を確保するために、人材育成も目的に入ると捉えるべきである。
	21	現行の技能実習制度が副次的に担ってきた地方の中・小規模事業者における人材確保の機能を、より一層実効性を高め、人手不足の企業が必要な人材を確保できるような制度設計とすべきである。
	22	今後の外国人労働者受入れ制度は、技能形成コース及び期限付き就労コースへの再編によるものが望ましく、それによりグローバルコンパクトの特に目標6「労働者の保護」と目標18「スキル形成」との整合性も担保されると考える。
	23	技能実習制度に替わる新たな制度は、外国人の人権保護が十分に担保されるとともに、外国人自身が成長を実感しながらキャリアアップを図れる制度であることが重要である。また、日本の産業競争力の維持・発展に資する制度であることも欠かせないことから、単なる名前の掛け替えではなく抜本的な制度改革になるよう、引き続き建設的な議論をお願いしたい。重要なのは、安価な労働力として外国人を雇用する手段ではなく、産業の担い手として有為な人材の育成、確保を行えるよう制度設計すべきであり、国際的な人材獲得競争が激しくなる中で、日本が優秀な人材に選ばれる国になるという視点も不可欠である。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	24	労働法の適用がないまま技能実習として始まった制度であるからこそ許されているところをしっかりと洗い出し、労働者であるという前提で制限などを検討していかなければならない。
	25	新たな制度では、人材育成と人材確保の二つの側面を持つことになるが、どちらの目的に重きを置かにより、受入れ見込数や転籍に関する議論の方向性は変わっていくので、有識者の中で共通認識を醸成した方がよい。
	26	「母国のために技能を高めに来ている実習生」から、「働きながら学ぶ人」とあるという発想に転換する必要がある。現在の技能実習は、実習生側から見ると、何故この試験があるのか、何故計画が認定されないかと在留資格が変更できないのかなどが分かりにくい制度となっている。新制度の下では、育成の目的とそのために必要な制度を再度整理する必要がある。また、能力を向上させた者については、在留資格の更新手続の簡素化や家族帯同を許可するなどモチベーションを上げる仕組みが必要である。
	27	最初から、新しい制度で必ず帰る人、キャリアアップする人というように峻別するのは難しい。制度は複雑にせず、新しい制度の中に全部おさめて、育成をやってみる形がよい。新しい在留資格で帰国する場合であっても、もう一度来日することもあり得るのではないか。
	28	要件の厳格化等を行い、制度の適正化を図ることにより、例えば留学生の資格外活動許可等、他の在留資格へのしわ寄せも懸念される。外国人労働者の受入れ全般について議論が必要である。
	29	有識者会議の議論の枠の中のボトルネックになっているのは、日本の労働、産業構造、非正規労働者の問題である。【P】
	30	見直しが看板の掛け替えとならないよう、抜本的かつ実効的な制度改革が必要であり、人権侵害や労働関係法令違反が解消される、ビジネスと人権の観点からの対策が必要。【P】
	31	制度設計に当たっては、できるだけ簡明にし、また、共生社会を実現し、いかなる人権侵害も起きないように担保することを十分に念頭において、議論していくことが重要。【P】
② 新たな制度は、未熟練労働者として受け入れた外国人を、基本的に3年間の就労を通じた育成期間で特定技能1号の技能水準の人材に育成することを目指すものとする。	32	【検討の方向性2(1)】 技能実習制度が有する人材育成機能は、未熟練労働者として受け入れた外国人を一定の専門性や技能を有するレベルまで育成することで、国内で引き続き就労する場合は身に付けたスキルを生かして活躍でき、国内産業や日本経済にも貢献するとともに、帰国する場合はそのスキルを生かすことにより国際貢献につながるため、新たな制度にも目的として位置付けることを検討すべきである。
	33	技能実習制度を存続できるか議論した上で、現状に合わないのであれば、特定技能につなげるための技能修得を図るという面を強化させた上で、どのように制度を改善していくかを議論し、検討する必要がある。
	34	技能実習制度と特定技能制度との接続について、外国人材がキャリア形成の道筋を明確に描くことができるキャリアパス制度の構築は必要。
	35	技能実習制度と特定技能制度の職種や業種の不整合は解消すべき。できる限り幅広い業種で、なおかつ一貫してキャリアが積めるような仕組みを考え、二つの制度の連結性を高めることがキャリアパスにつながり、人材育成にもつながる。ただ、どうすれば特定技能に上がっていけるかは制度として担保する必要があり、技能と日本語のハードルを設けるべき。
	36	受入れ企業の教育体制の有無も含め、外国人労働者の人材育成をセットで考える必要がある。受入れ企業による人材育成がなされなければ、単なる労働力の確保となり、人権上の課題が生じかねない。他方、本人にとっての技能修得等は労働者自身の働きがいやモチベーションの向上の意味でも非常に重要であり、公的支援も必要である。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	37	技能実習制度本来の目的に沿って活動している監理団体、実習実施者も多く、また、技能修得という本来目的のために入国した技能実習生も多いことは明確である。技能実習生の受入れに人材確保の実態があることは否めないが、技術・技能を修得するとともに、日本のよさや伝統文化を持ち帰り、普及・伝播してもらうという人材育成の視点からも効果的な制度である。特定技能と技能実習は目的が異なるため、明確に対象をすみ分け、両制度を共存させながら監理団体と登録支援機関、実習実施者と特定技能所属機関をいかしていくことが必要。
	38	有期契約で未熟練の外国人材の場合は、OJTだけでなく基礎的・計画的な人材育成をする必要がある。
	39	隣接する業種があると業種をまたいで働くこともあると思うが、その場合には業所管省庁がうまくリーダーシップをとって仕切っていくことや、また、外国人がキャリアアップできる制度設計やガイドラインの作成が必要となるのではないかと。
	40	新たな制度の期間は5年とし、前半の3年は人材育成期間、後半の2年は人材確保を主眼として、この間の転籍は、前半は賃金面や大都市に行きたいという理由は認めず、1回とする又は労働契約法の考え方に沿って1年ごとに認めるとするのはどうか。その際の転籍費用については、根拠を明確にし、転籍先の事業者が負担することとする。
	41	受入れの現場には技能実習制度が廃止されるということで制度が全くなくなるイメージがまだあることから、新しい制度をどのように位置付け、特定技能制度とどのような関係性になるのかを早めに議論して、現場にも分かってもらえるように進めていくのがよいのではないかと。
	42	OJTを通じた能力開発による未熟練労働者の育成を基本とする新たな制度において、外国人材を確保し、特定技能制度への移行を円滑にすることで、外国人材がスキルアップしつつ、国内で就労し、活躍できる枠組みとすること。
	43	新たな制度における人材育成は3年間を基本とし、1年目を基礎的技術の修得期間、2、3年目を専門的技術及び管理能力の修得期間としてはどうか。より高度な専門的技術の修得及び管理能力の修得を希望する者については、4年目、5年目の滞在を可能とする。また、それぞれの節目において技能評価試験等により到達度を測定し、一定レベルに達しない者は在留期間を延長しないということが考えられる。3年目又は5年目で帰国する段階では、現状と同様に、試験を受験することとしてはどうか。
	44	新しい制度から特定技能へしっかりと進める仕組みにすべきである。その際、実務経験や技能だけでなく、日本語能力も含め、総合的な就労・生活能力を段階的に高めていく仕組みを設ける必要がある。したがって、新制度は特定技能1号・2号に上がっていくための準備期間としての位置付けとすると、3年間程度で特定技能に上がるのが望ましく、現行の技能実習3号の枠組みは不要ではないかと。
	45	技能実習3号について、特定技能との関係性を整理し、3号をなくすのか、3号を特定技能2号に近づけていくのか議論が必要である。
	46	新たな制度は、労働力確保を目的とする特定技能とは違い、まずは技能を修得する人材育成があり、その次に転籍可能な人材確保があるべき。そこで、新たな制度における在留期間は現状と同様5年間とし、なるべく長い期間、技能を修得した外国人材が地方の中小企業にとどまってもらうようにすべき。【P】
	47	人材育成の定義付けが必要。今回の制度改正では、いわゆる未熟練労働者が入国して特定技能に移行していけるまでに、その技能や日本語の能力などを向上させていくといったことが人材育成であるといったようなことを明確にした方が、今後検討すべき新たな制度に盛り込むべき施策が明確になるのではないかと。【P】
	48	技能検定等の合格により、他の在留資格(例:技術・人文知識・国際業務)の取得のチャンスを与えることも考えるべき。技能修得の期間が5年も必要ない職種があるのではという意見があるが、その点については業界団体等が技能修得の体系について考えていく必要がある。【P】
	49	前半の3年間を修了後、特定技能へ移行することも可能であるし、さらに技能を磨くための違うルートを用意しておくこともよいのでは。2年間いたらインセンティブを付けるというのがよい。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	50	転籍について、現行の技能実習制度が副次的に機能してきた地方の中小企業の人材確保を阻害しないよう、地方への影響を十分に考慮して要件等を決定していく必要がある。1年で転籍されてしまうと人材育成機能を十分に果たすことが困難になる。そのため、在留期間を5年とし、転籍は最初の3年間で1回限り、キャリア形成の観点から同一業種内に限定すべき。【P】
	51	特定技能との接続を考えると、特定技能のレベルと3年間の育成後のレベルは同じにするべきであるが、必要な技能修得期間は業種によって差があるため、育成期間は一律に3年間に縛るのではなく、業種ごとに柔軟に設計すべき。【P】
	52	新たな制度の期間は3年とすべき。もし5年とするのであれば、4年目以降は何のための期間なのか、特定技能との違いは何なのかを明確にして制度設計すべき。受入れ企業が特定技能への移行にモチベーションが働かない、努力をしないということになれば、今回の見直しの方向性に合致しない。【P】
	53	在留の年数について、3年間でベースになると思う。特定技能1号へ移行する際に試験合格を要件とすることは本人のインセンティブとしても制度としても整合性がある。特定技能に移る際の試験は、仕組みが複雑になればなるほど、コストやブローカー、利権が生じ、それは結局、労働者に転嫁されることになるので、シンプルなものの方がよい。【P】
	54	人材育成の定義について、未熟練労働者を特定技能1号のレベルに引き上げることのみが人材育成ではない。特定技能2号、あるいはそれ以上のレベルまで人材育成をしていくということも含めるべきではないか。【P】
	55	3年をベースにすることに異論はないが、3年で縛ってはいけない。例えば2年目以降、定技能試験を受けて合格するのであれば、特定技能に移行してもよいと思う。3年経たないと試験を受けられないとするのはいかなものか。【P】
	56	新しい制度は3年で、特定技能の5年が基本のコースでよいのではないか。4年、5年という構想は、技能移転、国際貢献の趣旨の方を対象にしてはどうか。【P】
③ 特定技能制度は、人手不足分野において即戦力となる外国人を受け入れるという現行制度の目的を維持しつつ、制度の適正化を図った上で引き続き存続させる。	57	【検討の方向性2(1)】 特定技能制度については、深刻な人手不足に対応するため、制度を見直して適正化を図った上、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度との調和を図りつつ、引き続き活用していく方向で検討すべきである。その際、新たな制度との関係性に加え、外国人材の支援面など様々な課題も指摘されていることを踏まえ、受入れ見込数の設定や分野の設定の在り方のほか、登録支援機関の役割の見直しを踏まえた適切かつ実効的な支援の在り方、行政の指導監督体制、特定技能外国人への支援体制の整備などについて、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
	58	外国人受入れ制度は相互補完関係にある。技能実習制度を見直すなら特定技能や他の制度も含めて改めて考えることが必要。
	59	ポストコロナにおける需要の急拡大やアジア地域の少子高齢化を含めた深刻な労働力不足が見込まれる中、必要な人材を確保するために特定技能制度の活用は急がれる。深刻な労働力不足に直面しているコンビニ、鉄鋼などのインフラ関係業種も、対象分野に追加すべきである。特定技能2号への移行についても、選定基準や選定プロセスの透明化を確保した上で、分野を拡大すべきである。特定技能2号を活用することにより、企業にとって、幹部登用等を見据えた中長期的な視点から人材の育成ができる。
	60	特定技能制度は正面から外国人労働者を入れている制度であり、これを発展的に手直していくことが一つの方向である。制度開始からまだ数年がたったばかりなので、技能実習制度で実施された方策で使えるものも取り込みながら、改善策を議論すべきである。課題としては、登録支援機関の質の担保、送出国の手数料徴収の規制策、家族帯同などが考えられる。
	61	特定技能制度は、生産性向上支援策、人材確保支援策を講じてもお人手不足の産業に人材を確保する目的は堅持していただき、新たな制度と特定技能制度のすみ分けを図っていく必要がある。また、特定技能への移行については、検定の合格、日本語能力試験のN4以上の取得、生活態度・勤務態度が良好である優良な者だけが移行できる制度設計としてもよいのではないか。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	62	新たな制度では人材確保が目的に追加されることから、転職面でも労働者としての側面が重視され、また、労働市場への影響をモニターする透明なシステムが必要になると思われる。同時に人材育成の観点からは、計画的にスキルを育成して結果を確認する仕組みがとられることとなる。したがって、新たな制度は単なる非熟練労働力の受入れではない、ある種の人材育成型の受入れシステムと位置付けられる。他方、特定技能は人材確保が必要な分野での即戦力受入れの制度となるが、高度人材よりスキルレベルが相対的に低いので、国内労働市場への影響が考慮され、支援等が必要とされている。それでも即戦力というスキルレベルが前提となるので、技能実習との関係においては、即戦力レベルに達したという確認ができる形での接合を検討することになる。また、試験ルートでは即戦力レベルの確認という実質を備えたものが必要となる。
④ 家族帯同については、現行制度と同様、新たな制度及び特定技能制度(特定技能1号に限る。)においては認めない。	63	特定技能1号については、在留期間の通算に含めない、家族帯同を認めない、いわゆる移民政策ではないとした制度当初の考え方は尊重して、まずは日本人の雇用を守りながらも今後の在り方を考えていくべきである。
	64	家族帯同について、新制度からキャリアアップしていく場合に、特定技能2号に至るまでの間は一律に家族を呼び寄せることができないとすれば、外国人にとって甚だ魅力に欠ける。「留学」や「文化活動」の在留資格でさえ扶養することができる裏付けがあれば家族帯同を認めているので、資金や経済的な条件を満たす場合には、家族帯同を可能とするのが良い。
	65	「母国のために技能を高めに来ている実習生」から、「働きながら学ぶ人」であるという発想に転換する必要がある。現在の技能実習は、実習生側から見ると、何故この試験があるのか、何故計画が認定されないかと在留資格が変更できないのかなどが分かりにくい制度となっている。新制度の下では、育成の目的とそのために必要な制度を再度整理する必要がある。また、能力を向上させた者については、在留資格の更新手続の簡素化や家族帯同を許可するなどモチベーションを上げる仕組みが必要である。
	66	家族滞在について、問題は金銭的に家族を養う能力があるのかということと、日本語を含めて生活能力が十分にあるのかということ。監理団体が家族も含めたサポートを行うことができるのか。共生社会の実現に向けた国や自治体の環境整備がまだまだ十分でない中で、家族帯同を在留の早い段階でのインセンティブにしてしまうことは慎重に考えるべき。【P】
⑤ 現行の技能実習制度で行われている企業単独型の技能実習の中には、必ずしも新たな制度の趣旨・目的に沿わないものの、引き続き実施する意義があるものもあり、これらについては、既存の在留資格の対象拡大等により、新たな制度とは別の枠組みで受け入れることを検討する。	67	【検討の方向性2(1)】 企業単独型の技能実習の取扱いや現行制度から新たな制度への円滑な移行の在り方については、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
	68	技能実習には、その制度の趣旨にのっとり、途上国等への技能の移転を進めつつ、日本企業のグローバルな競争力を強化している企業単独型の事例もある。また、団体監理型においても、優良な取組をしている実習実施者もあることから、このようなグッドプラクティスをいかに増やしていくことも議論すべき。
	69	技能実習制度の企業単独型は、これまでの議論でも不適正な事例は大変少ないことや技術移転等に寄与していることが示されていることから、技能実習制度が発展的に解消される際にも、同様の仕組みは維持されるべきである。この仕組みを維持する方法については様々な観点から検討を要するが、企業や外国人にとって分かりやすく利便性の高いものであることが望ましい。
	70	企業単独型の扱いについては、実態を見極めていく必要がある。
	71	企業単独型はこれまで企業のグローバルな生産拠点の形成や発展に貢献してきた。国際貢献という目的は新たな制度では前面に出していないが、労働力確保というよりは技能移転や人材育成の仕組みとして今後も活用されたいという面もあると思うので、我が国の産業競争力強化に資する制度として、企業単独型を適切に位置付けていただきたい。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	72	企業単独型技能実習の取扱いについては、技能移転を通じて日本企業の競争力の強化に貢献していること、不適切な事例が団体監理型に比べると極めて少ないことから、同様の枠組みが維持されるべきである。
	73	企業単独型について、本来は新しい技能形成プログラムないし特定技能1号に分野追加をする方が抜け穴を作らないという意味でよいのではないかと。一方で、企業単独型で実施している方であっても効率的に使えるような制度設計にすることが非常に重要である。
	74	企業単独型の技能実習は2通りあり、該当する職種が技能実習にないため企業単独型で申請しているケースと、海外子会社からの実質的な企業内転勤のケースがある。いずれも非常に活用されていて、成果も上がっていることに加え、違反事例も皆無に等しく、今後も維持すべきであると考えますが、後者については、新たな制度あるいは特定技能制度の外に出して、現在の企業内転勤の対象範囲を広げてその中に位置付けるということが検討されるべきではないかと。【P】
	75	新たな制度が3年で特定技能を目指すものならば、現行の技能実習1号で在留する企業単独型の受入れについては、未熟練労働者に技能移転する仕組みということではなく、また、特定技能との接続を目指す中長期的な人材育成とも異なる。一方、こうしたスキームは現地法人の現場リーダーの育成という観点からは、日本企業の国際協力、国際競争力の強化にも貢献してきたので、今後も維持されるべき。一つの案として、こうした現在の企業単独型の技能実習1号で扱われているものを、企業内転勤の在留資格に整理し直しても良いのではないかと。悪用防止の観点から、受け入れる外国人の前職要件や、帰国後の従事要件等を設けることが前提になる。【P】
2 新たな制度の受入れ対象分野や人材育成機能の在り方		
① 新たな制度の受入れ対象分野については、現行の技能実習制度の職種等を当然に引き継ぐのではなく、新たな制度の趣旨等を踏まえ、新たに設定するものとする。その際、新たな制度が人手不足分野における特定技能1号への移行に向けた人材育成を目的とするものであることから、新たな制度の受入れ対象分野は、特定技能制度における「特定産業分野」が設定される分野に限ることとし、我が国内における就労を通じた人材育成になじまない分野については、新たな制度の対象とせず、特定技能制度でのみ受け入れることとする。	76	【検討の方向性2(2)】 新たな制度と特定技能制度は、外国人がキャリアアップしつつ国内で就労し活躍できるわかりやすい制度とする観点から、新たな制度から特定技能制度への移行が円滑なものとなるよう、その対象職種や分野を一致させる方向で検討すべきである。
	77	【検討の方向性2(2)】 その際、現行の両制度の全ての職種や分野を含め、人材確保の面からは特定技能制度の対象分野に関する考え方を基本としつつも、業界からの要望及び受入れの必要性を前提として生産性向上や国内人材確保のための取組状況を検証した上で検討することとし、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
	78	技能実習制度と特定技能制度の職種や業種の不整合は解消すべき。できる限り幅広い業種で、なおかつ一貫してキャリアが積めるような仕組みを考え、二つの制度の連結性を高めることがキャリアパスにつながり、人材育成にもつながる。ただ、どうすれば特定技能に上がっていけるかは制度として担保する必要があり、技能と日本語のハードルを設けるべき。
	79	人材育成の中には、身に付けた能力を母国に戻ってその国の開発にいかすという意味での人材育成と、本人の能力を高めて、それが日本の企業にとっても戦力となるという意味での人材育成と二つの意味がある。仮に特定技能とは別の在留資格を作って技能実習制度から置き換えていくのであれば、新たな制度は特定技能1号や2号と連結した同じ業種、分野で重なり合う形が望ましく、それがキャリアアップにつながる。
	80	外国人が、日本社会が期待する方向で生活・就労するようになるには、ある程度長期で自分の人生設計をする資質を持つ人材に来てもらえるかどうか重要なポイントである。その上で、日本でスキルアップするのは、受入れ企業にとってもメリットがあり、本人にとってもインセンティブになる。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	81	人材育成という観点から新しい制度を考える点について大きな方向性は同じだが、業種ごとにどのように行うのが最も効果的、効率的かということを詰めていく必要があるのだろう。業種を現行の技能実習のように細分化せず、大きくにしたときに、どのようなカリキュラム、試験にするのか、業界ごとにいろいろな考えがあるのと思うが、この会議においてどのような方向性で作るのがいいのかを示せばよい。
	82	現行の技能実習制度の移行対象職種の作業では行えず、特定技能制度で行うことができる業務があるが、新たな制度においては、特定技能制度で行える業務に一致させる必要がある。また、著しい人材不足に直面している産業分野においては、技術の継承も含め、外国人が活躍できる作業現場の対象拡大が急がれている。
	83	職種・産業分野の括りについて、業所管省庁と相談して柔軟に括っていくべき。
	84	職種・分野については、新たな制度と特定技能制度の職種の接続性を重視し、機械的に一致させるのではなく、妥当性及び必要性の観点から丁寧に検討するべきであり、労使を含む関係者を交えた場で議論を行うことが重要である。
	85	ドライバーのように、産業分野ではなく、職種として整理するべきものがあるなど、特定技能との接続も含めて、職業、作業、産業分野をどう整理するかが実体的な問題になる。【P】
	86	技能実習3号については、良好な成績で終了した場合には特定技能2号に移行できるというインセンティブを付せば、転籍制限を設けずとも、ワークするのではないかと。また、3号の水準を技能検定1級水準まで引き上げるとことでリニューアルし、技能の高度化という要請にも応えていってはどうか。【P】
<p>② 新たな制度は特定技能1号への移行を目指すものであるため、外国人が従事できる業務の範囲については、外国人が現行の技能実習よりも幅広く体系的な能力を修得できるよう、特定技能の業務区分(注)と同一としつつ、人材育成の観点から、当該業務区分の中で修得すべき主たる技能を定めて育成・評価を行うものとする。その際、技能の評価については、現行の技能実習制度において活用している技能検定等のほか、特定技能1号評価試験により行うことも認める。</p> <p>(注)農業分野の「耕種農業全般」「畜産農業全般」等、特定技能外国人が従事することになる業務の区分をいい、各業務には、当該業務に従事する日本人が通常従事することとなる関連業務も含まれる。</p>	87	<p>【検討の方向性2(2)】</p> <p>現行の両制度の全ての職種や分野を含め、人材確保の面からは特定技能制度の対象分野に関する考え方を基本としつつも、業界からの要望及び受け入れの必要性を前提として生産性向上や国内人材確保のための取組状況を検証した上で検討することとし、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。</p>
	88	<p>【検討の方向性2(2)】</p> <p>人材育成の観点から、外国人が修得する主たる技能等について、育成・評価を行うことによるスキルアップの見える化を前提として、特定技能制度への移行を見据えた上で体系的な能力を身に付ける観点に立って幅広い業務に従事することができる制度とする方向で検討すべきである。その際、修得した技能の習熟度を客観的に測定することは重要であり、技能評価の在り方について、技能検定や技能実習評価試験等の運用状況も踏まえながら、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。</p>
	89	経済界では、不足する人手を確保したいというニーズもあるが、日本人の雇用を守ることを第一義的に考えるべきである。人手不足業種は特定技能制度の対象としていくことも考えていく必要があり、技能実習制度の職種・作業と特定技能制度の分野をシームレスにつないでいくことが必要である。
	90	特定技能2号の分野が極めて少ないのは、日本の企業自体が最長10年で帰ってもらっていいと思っているのではないかと。本当に外国人のキャリアアップを考えるのであれば、特定技能2号、あるいはそれ以降も含めたキャリアアップや人材育成の仕組みが必要。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	91	技能実習制度の作業区分が細かいことにより、キャリアが広がらないという問題意識がある。技能実習制度は、技能検定の仕組みとセットになっており、出口が技能検定であるため、細分化された技能検定の職種区分とリンクしてしまっている。もう少し柔軟に大きくくりにして特定技能制度につながることは必要だが、大ざっぱすぎてもスキルが上がっているかわからないため、どの程度のくりにするかは検討が必要である。
	92	技能実習制度は技能検定が大きな影響を及ぼし、特定技能制度は業界のニーズから生まれているため、そこにずれの原因があるので、そこをスムーズな移行のために見直すことはあり得る。
	93	技能実習制度と特定技能制度の職種や業種の不整合は解消すべき。できる限り幅広い業種で、なおかつ一貫してキャリアが積めるような仕組みを考え、二つの制度の連結性を高めることがキャリアパスにつながり、人材育成にもつながる。ただ、どうすれば特定技能に上がっていけるかは制度として担保する必要があり、技能と日本語のハードルを設けるべき。
	94	有期契約で未熟練の外国人材の場合は、OJTだけでなく基礎的・計画的な人材育成をする必要がある。
	95	仕事をしていれば、何かしらのスキルは形成されるが、どのレベルのスキルを求めるかを明確にしておく必要がある。技能検定は、現在の制度では、出口のレベルチェックとしては一つの選択肢であるが、多くの外国人材のスキルを測る物差しとしてきちんと機能しているかは、検証する必要があるのではないかと。
	96	技能検定や職種区分が細かすぎるとの議論があるが、技能検定は重要な外せない要素である。評価が勤と経験に頼りがちなマニュアルワークの世界において、昭和34年からこうした形で検定が整備されてきた趣旨を踏まえると、技能実習制度あるいはそれに替わるトレーニングの制度においても維持していくべきである。技能検定が現場の職種・仕事と合わないというのであれば、それは技能検定制度自体の問題で、技能実習制度固有のものではない。
	97	人材育成機能については実効的な制度を作成する必要がある。また、マニュアルワークにおけるスキル形成について、現場に精通している分野ごとの専門家の意見もきちんと聞いた上で、転籍制限やインセンティブ等の制度設計も併せて行う必要がある。
	98	人材確保・定着のためには継続的な人材育成が必要であり、両制度の対象職種や分野の全てについて、人材育成が適正に実施されるような仕組みを検討すべきである。人材育成と処遇の向上はセットであり、同等報酬規定の実効性の確保や賃金や処遇の在り方についても検討していく必要がある。
	99	技能実習の移行対象職種に含まれていない作業についても、新しい制度の中では位置付けてほしいとの要望もあるので、今後議論していきたい。
	100	受入れの現場には技能実習制度が廃止されるということで制度が全くなくなるイメージがまだあることから、新しい制度をどのように位置付け、特定技能制度とどのような関係性になるのかを早めに議論して、現場にも分かってもらえるように進めていくのがよいのではないかと。
	101	総論が非常に重要であり、総論が各論の論点に影響を与える関係にある。新たな制度を導入した場合の特定技能との相互の関係が重要であり、特定技能1号の技能水準が新たな制度よりも下になってしまえば制度全体の整合性に欠けるので、論点(案)の「(3)新たな制度と特定技能制度の関係性」に受入れ人材の技能水準についても入れるとよいのではないかと。
	102	人材育成という観点から新しい制度を考える点について大きな方向性は同じだが、業種ごとにどのように行うのが最も効果的、効率的かということを含めていく必要があるだろう。業種を現行の技能実習のように細分化せず、大きくくりにしたときに、どのようなカリキュラム、試験にするのか、業界ごとにいろいろな考えがあるのと思うが、この会議においてどのような方向性で作るのがいいのかを示せばよい。
	103	新たな制度においても、現行の技能実習制度の必須業務のようにコアとなる業務は残し、その業務で培った成果を評価していく仕組みは継続していくべきである。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	104	<p>現行の技能実習制度のように非常に細かく作業区分を分けて、細かく実習計画を立案するのではなく、特定技能制度への移行を見据えて体系的な能力を身につける観点からの育成を考えるべきである。このような初期の教育・育成を受けた後は、労働者自らの努力で研さんを積んでキャリアアップできるようにすることが、労使双方にとって有益であると考えられる。</p>
	105	<p>両制度の関係については、基本的に特定技能に分野・業種をそろえてキャリアアップしていくことが可能なものとして、連続的に捉える方向性に異存ない。</p>
	106	<p>技能育成プログラムについて、最初の段階での育成とその後の特定技能に結び付く意味合いでの育成は、段階やニュアンスが異なってくるのではないかと考えられる。最初の育成は最低限必要な技能を義務的に身に付けるものであり、その後は企業と各自の努力で、特定技能に結び付く任意のプログラムを作り、その評価は最終的に特定技能へ移行する段階でチェックするという形で考えていく。後半の育成は本人と企業にとってインセンティブを与えて評価していくというような、がちがちに締めるような性格のものでなくていいのではないかと考えられる。</p>
	107	<p>技能実習制度において人材育成が担保されていなかったという課題等も踏まえ、単に日常業務を遂行することで身につくスキルということではなく、より積極的な人材育成を講じる必要がある。また、スキルの向上は賃金や処遇の向上につながり、外国人本人のモチベーション向上だけでなく、人材の定着や日本で働くことを選択する要素にもなり得る。この点、日本人との同等報酬要件の実効性確保について公的な会議体において検討することが必要である。</p>
	108	<p>新たな制度においては、技能実習計画に替わるものとして、技能の修得計画、目標設定、経験年数ごとの業務内容や必要資格などの等級制度、研修制度、賃金制度、評価制度などを設定したキャリアパスを受入れ企業が作成することが考えられる。これを技能実習機構が認定し、監理団体や登録支援機関がキャリアパスの作成を支援する仕組みとしてはどうか。</p>
	109	<p>外国人材の能力や経験の客観的な評価による適切な処遇、キャリアパスの明確化による人材育成、人材確保及び受入れ企業等の生産性向上を図る観点から、産業分野ごとにキャリアアップシステムを創設することも有効ではないかと考えられる。</p>
	110	<p>技能実習制度の農業職種においては、JA等が実習実施者となり、農業者との農作業請負契約に基づいて技能実習を行うことで、実習実施者ではない農業者のほ場における作業への従事も可能となり、農業の季節性の問題への対応策の側面を持ちつつ、JAを中心とした地域農業システム全体の技能修得が可能となっており、広範な技能や知識の修得に大きく寄与している。新たな制度においては、出向元との労働契約は維持した状態で、他社で勤務する在席出向を導入することが季節性の問題への有効な対応策として挙げられる。</p>
	111	<p>育成プログラムをうまく制度設計することによって、人材育成と人材確保が両立できる。企業側にとっても働く側にとってもメリットがあり、選択肢が広がるのがポイントである。業種・職種ごとに育成プログラムを柔軟に設計できるようにすることで、本人の希望に応じて、キャリアアップして滞在が長くなる方と、途中で帰国する方が出てくるのではないかと考えられる。</p>
	112	<p>育成プログラムについては、業界や業種ごとに差異があるが、同時に企業ごとにも差がある。企業として長期的に外国人を育成して戦力化していく、そのためのプログラムもあるので、柔軟性と標準化のバランスをとることが非常に重要である。</p>
	113	<p>プログラムを通じて育成し、レベルが向上していくわけであるから、当然処遇も改善されるべきである。無用に長期間低賃金で働かせることがないよう、スキルレベルと処遇の改善を客観的にチェックできる仕組みを合わせて作る必要がある。</p>
	114	<p>資格の相互認証については、将来的に理念として相互認証していくことは非常に重要であるが、現時点では、ASEANでも教育レベルをレベリングするのがやっとなため、今後の検討課題ではないかと考えられる。</p>
	115	<p>産業分野別のキャリアアップシステムや標準カリキュラムを作り、受入れ企業がそれに沿って上手に育成ができるような仕組みを作っておかないと、賃金だけで人が動くような労働市場になることが懸念される。受入れ企業に人材育成を真剣にやってもらえるような制度設計が必要である。</p>
	116	<p>業界ごとのプログラムがあると育成に非常に効果的である。また、基本的な社会人としての基礎力についても標準化されたものがあるといい。</p>

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	117	人材育成の成果をどのように測定するかも非常に重要である。技能検定の仕組みがうまく機能しているのかも考える必要がある。
	118	育成プログラムについては、各業界の実態に合わせ、汎用的に使えるような形で決めていくことになると思うが、業所管省庁と業界団体がどれだけ綿密に連携できるかという点が重要であり、相当な労力が必要になるだろう。
	119	建設分野では育成プログラムをある程度作成しているし、厚生労働省でもジョブカードというスキル形成状況を明確にして個人別に示せるものがあるので、これらを参考にするのもよいと思う。
	120	新たな制度と特定技能制度の接合性に関して、業務区分を大綱化することと、育成計画を個人で持ち運び可能にすることは、人材育成機能があっても転籍をより容易にする機能も持つことになるのではないかと。
	121	カリキュラムの中では、社会人基礎力のような業界に共通する内容をミニマムベースで設け、その上で各業界に合わせたものを整備し、これらを組み合わせることで底上げができるのではないかと。
	122	働きながら技能を学ぶ新しい制度、その上の一定期間の中で就労する制度、さらに一定の条件をクリアすれば事実上、定住や永住が可能となる制度という3階建ての制度が想定される。この各階を上がる際には、技能と日本語能力のフィルターを設ける必要がある。その方法としては、試験もあるが、単位のような考え方もあるのではないかと。また、新制度においては、1年単位で技能修得のカリキュラムを作成し、一定年数以内にカリキュラムを終えられない場合には帰国するといった仕組みも考えられる。着実な技能習得のために、基本的に1年間は同じ事業所でカリキュラムを受けられる仕組みが組めるのが望ましい。したがって、転籍は次の1年を開始するタイミングに可能としてはどうか。途中でカリキュラムから離脱することも可能であるが、その場合には単位が取得できないという考え方もあり得る。これを法的な制限とするのか、インセンティブの仕組みとするのかという点は慎重に検討すべきである。また、1年目で得た単位は同じ分野内での転籍であれば有効とし、他の分野に移るときは無効となるという仕組みも考えられる。このような各分野における技能修得を積み重ねていく仕組み、人権保護などを踏まえた適正な受入れの仕組み、就労継続につながるインセンティブの仕組みを、各業界、分野の実態を踏まえ、所管省庁と業界団体が協力して構築する必要がある。
	123	現行の技能検定制度においては、職種・作業をするのに用いられている業務内容と試験内容とにそごがあることが課題である。技能実習生を受け入れたいがために事業所で実際にやっていないことを偽装して技能実習計画の認定を受ける企業があれば排除すべきであると思うが、試験内容が過去から一切アップデートされていないのであれば、現状に即して大幅に見直す必要がある。
	124	現行の技能実習制度でも実習内容やその結果を測る試験が設けられているが、実態として、職種の中には5年も掛けて修得する技能なのかというものもある。人材育成を担保する観点からも、評価の仕組みを整理する必要がある。
	125	技能実習制度において人材育成が担保されていなかったという課題等も踏まえ、単に日常業務を遂行することで身につくスキルということではなく、より積極的な人材育成を講じる必要がある。また、スキルの向上は賃金や処遇の向上につながり、外国人本人のモチベーション向上だけでなく、人材の定着や日本で働くことを選択する要素にもなり得る。この点、日本人との同等報酬要件の実効性確保について公的な会議体において検討することが必要である。
	126	技能形成に当たっては、職種ごとに標準カリキュラム等を作成し、勤務時間中に設けられた研修時間等を用いて学習することを制度的に後押しすることが重要である。また、軸となる技術に関して、技能検定やそれに準拠する試験を行い、その合格をもってプログラムの修了の要件とすることが望ましい。
	127	今後の外国人労働者受入れ制度は、技能形成コース及び期限付き就労コースへの再編によるものが望ましく、それによりグローバルコンパクトの特に目標6「労働者の保護」と目標18「スキル形成」との整合性も担保されると考える。
	128	技能検定を軸にすることが重要であり、技能水準全体を担保しつつ、より就労の現場に沿った形で試験を設計していくことになるのだろう。
	129	技能形成に当たっては、職種ごとに標準カリキュラム等を作成し、勤務時間中に設けられた研修時間等を用いて学習することを制度的に後押しすることが重要である。また、軸となる技術に関して、技能検定やそれに準拠する試験を行い、その合格をもってプログラムの修了の要件とすることが望ましい。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	130	技能形成プログラムを実施した事業者に対する経済的動機付けや、同プログラムを良好な成績で修了した者へのインセンティブを通じた技能形成を図る必要がある。なお、技能形成プログラムを導入するかしないかは最終的には個々の事業者の判断であり、それへの参加も個人の判断であると考えている。
	131	特定技能2号の試験が非常に重要である。特定技能2号への移行が緩い状態になると労働者が供給過剰となり、制度全体がしまりの悪いものになるため、特定技能2号の試験の受験状況や合格率等をしっかりとハンドリングしていく必要がある。
	132	現行の日単位の実習計画や細かいものは不要であり、手続のための手続といった部分や現状でも実効性がなく負担が大きい部分については不要である。
	133	受入れ企業は、特定技能1号に必要な要件を満たすための実習プログラムを1年単位で3年分用意し、求職者に提案する仕組みにしてはどうか。その際、1年単位の雇用契約とし、転籍は原則として契約を更新する1年目、2年目の切替えの時のみ可能とし、なおかつ同分野内での転籍とする場合のみ、1年目、2年目の実習実績を、特定技能に上がる際のポイントとして累積可能とするのが妥当である。
	134	スキル形成のための1年単位の実習プログラムとするのは、リーズナブルでよいと思う。1年単位で企業が提供するスキル形成プログラムという形で見える化し、ポータビリティもあれば、特定技能へ移行する際のポイントとも使え、非常に有効だと思う。
	135	「母国のために技能を高めに来ている実習生」から、「働きながら学ぶ人」とであるという発想に転換する必要がある。現在の技能実習は、実習生側から見ると、何故この試験があるのか、何故計画が認定されないかと在留資格が変更できないのかなどが分かりにくい制度となっている。新制度の下では、育成の目的とそのために必要な制度を再度整理する必要がある。また、能力を向上させた者については、在留資格の更新手続の簡素化や家族帯同を許可するなどモチベーションを上げる仕組みが必要である。
	136	受入れ機関も実習生も多能工化を希望していることから、多能工化が図れる制度に整備すべきである。
	137	新たな制度を修了する外国人がその技能に更に磨きをかけつつ、日本社会で活躍したいと考える場合には、スムーズに特定技能へ移行できる環境整備が必要である。その際には、技能水準が段階的に上がっていくように、適正な技能評価が重要である。
	138	在留の年数について、3年間でベースになると思う。特定技能1号へ移行する際に試験合格を要件とすることは本人のインセンティブとしても制度としても整合性がある。特定技能に移る際の試験は、仕組みが複雑になればなるほど、コストやブローカー、利権が生じ、それは結局、労働者に転嫁されることになるので、シンプルなものがよい。【P】
	139	特定技能と技能実習の職種、業務内容に相当食い違いがある。大括りな特定技能と、細かい技能実習の間をとるのがよいかと思うが、特定技能との接続の仕方、技能検定の在り方については、実務的に整理する必要がある。【P】
	140	監理団体の役割は重要であるが、外国人技能実習機構、政府、厚労省、業所管省庁、ハローワーク等の機関がどのような責任をもって、どのようにサポートしていくのか、整理が必要ではないかと思う。外国人技能実習機構にはいろいろな役割が期待されているが、今でも相当負担が大きい中で、一体どこまで機構に任せられるのか議論するべき。【P】
	141	新しい制度から特定技能への円滑な移行によるキャリアパスを描くという観点から、特定技能に合わせた働き方、柔軟な働き方というのができるようにしたらどうか。【P】
	142	一つの形態で実習をするよりも、複数の形態で技能修得した方が有効であるとの声があるので、新しい制度では、在籍出向を認めていただきたい。雇用主が変わることによる人材育成への懸念については、出向元が執行計画で人材育成の趣旨とか実効性を担保していくことを導入できないか。【P】
	143	新たな制度では、現行の実習計画に代わり、1年ごとに育成計画を作成の上、現状の技能実習評価試験を基礎に、一定の期間ごとに評価することとしてはどうか。また、外国人の働くモチベーションを上げるため、現場における処遇の向上をインセンティブ化するのも一つの方策ではないか。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	144	人材育成のあり方について、特定技能1号だけではなく、特定技能2号にどうつなげていくかが重要。世界的に見ても、特定技能制度のような制度は珍しくないが、スキル形成、スキルアップをどうしていくかということは共通する課題であり、うまくいっている例はない。特定技能1号で5年間働いてもらって、使い捨てとなることを懸念する。その防止策として、良好な成績を収めた者が特定技能2号にスムーズに移行できる仕組みが必要ではないか。【P】
	145	現行の技能実習制度は、職種業務区分、作業区分で定義されており、特定技能は産業分野別というふうになっているが、ここもむしろ現行の技能実習の職種作業区分を大きくした上で、特定技能も産業ではなく、作業ベースで定義した方がいいのではないか。【P】
	146	見直しが看板の掛け替えとならないよう、抜本的かつ実効的な制度改革が必要であり、人権侵害や労働関係法令違反が解消される、ビジネスと人権の観点からの対策が必要。【P】
	147	職種・分野については、単純に接続すべきではないのではないかと。現在、受け入れられている職種を含めて、対象職種についても改めて整理をした上で、その上で関係者が参画をする会議体等、その必要性だとか妥当性というのはいっしょに検討していくべき。【P】
	148	受入れ分野の接続性について、OJT以外でどのような技能、人材育成が得られるのかを検討し、その上で、特定技能との関係を考えていくべき。【P】
③ 新たな制度で育成を受けたが、特定技能1号への移行に必要な試験等に不合格となった者については、同一の受入れ企業等での就労を継続する場合に限り、再受験に必要な範囲で最長1年の在留継続を認める。	149	【検討の方向性2(2)】 また、外国人の処遇その他受入れ企業等における適切かつ効率的な育成のための体制等の整備と併せて外国人労働者の職場への定着を図るためのインセンティブを工夫することとする。
	150	【検討の方向性2(2)】 日本の企業等が魅力ある働き先として選ばれるためには、日本で修得した技能等を更に生かすことができる仕組みの構築が必要である。そのような観点から、外国人と受入れ企業等の双方に向けたインセンティブになるよう、必要性があることを前提として、特定技能2号への対象分野の追加及びその設定の在り方を検討すべきである。その際、日本において、高い技能を修得して自立した外国人労働者が中長期的に安心して暮らし能力を発揮しながら働くことは、我が国の産業や経済の発展に資するものであることから、日本の企業等が魅力ある働き先として選ばれるよう、外国人労働者の受入れに関する政府方針等を踏まえつつ、賃金等の待遇面や実効的な技能の修得・評価を含め、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
	151	転職等した場合、つまり本来の制度の枠から飛び出した場合であっても就労している場合については、どのように取り扱うか検討すべきである。安易に非正規滞在者として、取締り・摘発の対象に追いやってしまうことのないよう、制度的な工夫を凝らす必要がある。
	152	特定技能制度はそのまましつつ、現行の技能実習制度に替えて、キャリアアップ、キャリア形成プログラムのシステムを作り直し、本人が希望すれば、3年や5年ではなく、長期間滞在できるというようなシステムにしていくということも考えられる。【P】
	153	受験機会を1回限りとする、試験に弱い人もいると思うし、3年間真面目に努力してきた人が1回の不合格で帰国することになっては酷なので、試験に落ちた人には何らかの在留期限の更新を認めて、複数回の受験を可能とする制度がいいのではないかと。【P】
	154	新制度の上限について、3年経たないと特定技能へいけないという縛りは設けなくてほしい。3年経たずとも特定技能1号試験に合格した者については特定技能1号へ移行できるようにしてほしい。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
3 受入れ見込数の設定等の在り方		
① 新たな制度は人手不足分野の人材確保を目的とするものであるため、日本人の雇用機会の喪失や処遇の低下を防ぐ観点及び外国人の安定的かつ円滑な在留活動を可能とする観点から、現行の特定技能制度の考え方にのっとり、受入れ分野ごとに受入れ見込数を設定し、これを受入れの上限数として運用する。	155	【検討の方向性2(3)】 人材確保をも目的とする新たな制度と特定技能制度において、国内の人手不足状況に対して的確に対応するために、業所管省庁における取組状況の確認、人手不足状況や国内労働市場に与える影響の確認、受入れ見込数の設定及び対象分野の設定については、例えば労使団体などの様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断がされる仕組みとするなど透明性や予見可能性を高める方向で、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
	156	仮に技能実習制度と特定技能制度が連結し、技能実習制度にもある程度労働者性を認めることとなった場合、後継的な仕組みにおいて、基本とすべきは各企業の受入れ能力である。したがって、現行の技能実習制度における一社当たりの常用職員数に応じて設定される割合がまずベースにあるべきではないか。優良な受入れ企業については、その枠を広げていき、その逆もしかりとする仕組みがベースであって、その結果の積上げが分野ごとの人数枠になるのではないか。
	157	技能実習制度を発展的に解消して新しい制度へ移行する前提として、いわゆる移民政策でないとする考え方を尊重しながら、やはり日本人の雇用を妨げない範囲で、人手不足の業種を新制度や特定技能制度の対象としていくことが重要ではないか。大都市部だけに海外からの人材が集中するのではなく、地方の中小企業が人材を確保できるよう、特定技能制度の分野ごとの不足人数や受入れ人数、現状の技能実習制度の企業ごとの受入れ可能人数の両面で受入れを考えていく必要がある。
	158	未熟練労働者として入国した外国人が人材育成期間を経て、将来的に専門的・技術的な特定技能2号となり、中長期に日本で活躍できるよう連結性を持たせる仕組みになるのであれば、受入れ見込数の設定の可否については慎重に判断する必要がある。
	159	新制度と特定技能制度がつながった場合、どの範囲で受入れ見込数を設定するのかを整理する必要がある。新制度で受入れ見込数を設定することについては議論が必要である。また、新制度においては、現行の技能実習制度と同様に、企業ごとの受入れ人数の制限を残し、優良な受入れ企業においてはその上限を引き上げ、優良でない企業は上限を引き下げるといった仕組みとする必要がある。
	160	企業に人材育成ができる体制があるかという観点から、新たな制度でも受入れ人数枠は維持すべきである。
	161	受入れ人数の上限については、新たな制度と特定技能制度の両方において、受入れ企業ごとの上限、産業分野としての上限を定めることも考えられる。新たな制度に人材確保が加わるのであれば、特定技能と同じ分野に新たな制度の職種がある場合は、両者の人数を合算した人数が産業としての受入れ人数となる。また、特定技能制度の建設や介護分野では、受入れ企業ごとに上限が設けられており、これを全分野に拡大してはどうか。技能実習制度にあって特定技能制度にない職種についても職種・分野としての受入れ上限を新たに定めることが重要である。
	162	受入れ上限は、実務経験、技能、日本語能力及び総合的な就労生活能力を身につけさせるための体制整備や実績に応じて、インセンティブやペナルティーが掛かる仕組みが必要である。
② 新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数や受入れ対象分野は、国内労働市場の動向等に的確に対応する観点から、経済情勢等の変化に応じて柔軟に変更できる運用とする。	163	マクロ経済でみると人手不足はこれからますます激しくなり、生産性の向上がなければ、これから10年の間に100万人を超えるような外国人材を入れなければ日本経済は回らないというぐらい深刻である。一方、大きな情勢変化があると、企業のニーズは大きく変わる。長期的な目標を立てた上で情勢は変化するので、例えば、毎年それが妥当なのかを見直す必要がある。また、業界の事情だけで決めないよう、第三者機関を入れて見直しが正しいかをチェックする機能がある方がいい。
	164	現行の技能実習制度における業種追加プロセスの専門家会議については、新たな制度の下では労働市場への影響という観点からも検討がなされることになるので、透明化のプロセスとしてより重要になる。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	165	新たな会議体の提案がなされているが、その中で、透明化のあるプロセスで労働市場への悪影響等も判定し、労働市場のモニタリングを行ってはどうか。業所管省庁での様々な取組についても、有効なもの新たな会議体等で取り上げて横展開を促進することができるようにしてはどうか。
③ 新たな制度及び特定技能制度における受入れ見込数の設定、受入れ対象分野の設定、技能評価試験の作成等については、有識者・関係団体等で構成する新たな会議体の意見を踏まえ政府が判断するものとする。	166	マクロ経済でみると人手不足はこれからますます激しくなり、生産性の向上がなければ、これから10年の間に100万人を超えるような外国人材を入れなければ日本経済は回らないというぐらい深刻である。一方、大きな情勢変化があると、企業のニーズは大きく変わる。長期的な目標を立てた上で情勢は変化するので、例えば、毎年それが妥当なのかを見直す必要がある。また、業界の事情だけで決めないよう、第三者機関を入れて見直しが正しいかをチェックする機能がある方がいい。
	167	労働力の需給関係や年齢構成、人口動態の分析が必要である。また、地域における共生のための体制設備や受入れ準備がどの程度できているかも大事な考慮要素である。政策形成の透明性という観点からも労使双方、有識者、自治体、NGOが入った恒常的な第三者機関が必要ではないか。
	168	受入れ見込数の決定や分野追加は、エビデンスに基づいた政策立案が肝要である。データに基づいた受入れ見込数の設定が行えるように制度の見直しが必要であり、様々なステークホルダーの予見可能性が確保されること、また、状況に応じて制度の見直しができるということが欠かせない。
	169	現行の特定技能制度における人手不足の判断基準や受入れ人数の設定は政府内での検討のみにより、業界事情を踏まえて決まっている場合もあるのではないかと。労働に関わるルールであることから、労使や外国人支援団体などの多様なステークホルダーが参画する機関を設け、そこで開かれた議論を通じて決定する仕組みにする必要がある。
	170	ポストコロナにおける需要の急拡大やアジア地域の少子高齢化を含めた深刻な労働力不足が見込まれる中、必要な人材を確保するために特定技能制度の活用は急がれる。深刻な労働力不足に直面しているコンビニ、鉄鋼などのインフラ関係業種も、対象分野に追加すべきである。特定技能2号への移行についても、選定基準や選定プロセスの透明化を確保した上で、分野を拡大すべきである。特定技能2号を活用することにより、企業にとって、幹部登用等を見据えた中長期的な視点から人材の育成ができる。
	171	それぞれの分野で全国トータルの受入れ数を設けるのではなく、地域ごとに不足する人材に応じた受入れ数を、その地域の自治体と業界等が話し合った上で、それに必要な自治体としてのサポートを行う仕組みを作っていくという取組も必要ではないか。
	172	各分野で受け入れる人数枠の算出根拠や、業界・分野からの要請などの実態に分かりにくい点があることから、公労使を交え、業界・分野のヒアリングや会合を設けて、様々な関係者の意見やエビデンスを踏まえつつ判断する仕組みを設けた上で、閣議等に諮る形式がよいのではないかと。
	173	必要性や妥当性が明らかにならないまま対象職種や分野を追加するプロセスは問題であり、透明性確保は見直しの議論において主要な論点である。新たな制度と特定技能制度の職種を一致させるかどうかも含め、丁寧に検討することが必要である。例えば、技能実習制度では、職種や試験内容の妥当性を審議会で検討するプロセスがあるが、特定技能制度にはそれが無い。プロセスの透明性が確保される方法について、「受入れ見込数の設定等の在り方」と併せて整理していく必要がある。
	174	技能実習制度においては「技能実習評価試験の整備等に関する専門家会議」が設けられているが、その実効性、専門性を高めつつ、特定技能も含めて業界ごとの試験等の内容を議論することが必要である。その上部会議体として、総合的に内容を検討する会議体を設けて、外国人労働者の受入れを含めて恒常的に議論を行っていく必要があるのではないかと。
	175	受入れ見込数の設定の在り方について、透明性、予見可能性など、手続的な面に配慮して議論するのに加え、より実務的な面では、試験の合格率及び合格者数をモニタリングの指標として、各種国家試験の試験委員会のような場で、全分野を一律に見ていくことも考えられるのではないかと。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	176	特定技能制度の受入れ見込数の設定については、各指標や取組内容の評価基準を明確にすることで透明性を担保し、適正化していくことが必要ではないか。
	177	新たな制度においても受入れ見込数の設定は必要である。日本人の雇用や監理団体が監理できる範囲にも留意しつつ、特定技能で用いられている入口の入国者数の総数設定と、各企業での受入れ可能人数の設定を二重でしていく必要がある。この人数の設定のプロセスにおいては、公労使で構成される審議会等で決定した上で、定期的に状況を監視していく必要がある。
	178	現行の技能実習制度の移行対象職種の追加に当たって、業界から上がってきた要望をそのまま聞くのではなく、技能評価の在り方等を確認した上で追加していくプロセスが非常に重要である。新たな制度においては、政公労使で構成される審議会等でしっかり審議し、決定していくことが必要である。
	179	新たな制度においても受入れ見込数の設定は必要である。日本人の雇用や監理団体が監理できる範囲にも留意しつつ、特定技能で用いられている入口の入国者数の総数設定と、各企業での受入れ可能人数の設定を二重でしていく必要がある。この人数の設定のプロセスにおいては、公労使で構成される審議会等で決定した上で、定期的に状況を監視していく必要がある。
	180	受入れ見込数の設定については、労使など関係者が参画し、受入れ人数規模を見直す場での必要性等について検討いただきたい。特定技能制度においては、建設や介護分野のように事業所単位で上限がある分野もあるので、他の分野においても労働者の専門性、技術性をより高めるために、一定の規制を導入するべきである。
	181	専門的・技術的分野とはどういうものなのか、また、到達すべきスキルや役割等を検討し、その内容が試験にいかされていくことが必要である。また、その試験等の内容について一元的にチェックを行う公的な会議体が必要である。
	182	対象職種の追加等を設定するための会議体を作ることは賛成だが、外国人材の受入れには地域での生活者としての受入れについても考える必要があることから、労使だけでなく、例えば自治体の代表者や、法テラスのような相談を受ける窓口を担当しているところも加わって、各地の実態を踏まえて議論していく必要があるのではないかと。
	183	新たな会議体の提案がなされているが、その中で、透明化のあるプロセスで労働市場への悪影響等も判定し、労働市場のモニタリングを行ってはどうか。業所管省庁での様々な取組についても、有効なもの新たな会議体等で取り上げて横展開を促進することができるようにしてはどうか。
	184	対象業種、分野を追加するプロセスが分かりにくいという声事業者から上がっている。職種や分野の追加に当たっては、透明性の高い適切なプロセスが必要である。特定技能制度の受入れ見込数の設定のプロセスについては、エビデンスに基づく政策立案が肝要であり、透明性と予見可能性が担保された制度とすべきである。
	185	受入れ見込数の設定について、新たな会議体を創設して議論を透明化するという点については議論が一致しているが、そこでは、人手不足感だけでなく、労働市場へ与える影響等も専門的・客観的に考慮することとするべき。また、産業分野や職種、育成期間や到達水準についても考慮されるべき。好事例の横展開やばらばらな部分の平準化や整合化も、新たな会議体の所管事項としてはいかがか。【P】
	186	個々の制度の見直しにとどまらず、家族呼び寄せ、子女教育、社会保障、費用負担の在り方など、外国人労働者の受入れと権利保障について国民で議論を深めて、正面から議論する時期が来ている。そのような議論は、労使を含めた広く関係者を交えた公開の場で行われるべき。【P】
	187	受入れの対象職種については、現在の受入れ職種も含めて改めて整理し、関係者が参画する会議体等においてその必要性や妥当性を検討するという枠組みをもって、議論するべき。また、特定技能2号の拡大や対象分野の追加、日系4世の受入れなど、有識者会議においてまさに議論がなされている中、制度が新しくならないうちに導入しようとか、安易かつ崩壊的な受入れにならないような対策が必要。【P】
	188	転籍について、現行の技能実習制度が副次的に機能してきた地方の中小企業の人材確保を阻害しないよう、地方への影響を十分に考慮して要件等を決定していく必要がある。1年で転籍されてしまうと人材育成機能を十分に果たすことが困難になる。そのため、在留期間を5年とし、転籍は最初の3年間で1回限り、キャリア形成の観点から同一業種内に限定すべき。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
4 新たな制度における転籍の在り方		
① 新たな制度における転籍については、まず、現行の技能実習制度において認められている「やむを得ない事情がある場合」の転籍の範囲を拡大かつ明確化する。また、人材育成の実効性を確保するための一定の転籍制限は残しつつも、人材確保も目的とする新たな制度の趣旨を踏まえ、外国人の労働者としての権利性をより高める観点から、一定の要件の下での本人の意向による転籍も認める。	189	【検討の方向性3(1)】 現行の技能実習制度では、限られた時間内に計画的かつ効率的に技能等を修得する観点から、一つの実習先で実習を行うことを原則としているが、新たな制度においては、人材育成そのものを制度趣旨とすることによる転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、労働者としての権利性をより高め、また、制度趣旨及び対象となる外国人の保護を図る観点から、従来よりも転籍制限を緩和する方向で検討すべきである。
	190	【検討の方向性3(1)】 人権侵害や法違反等があった場合に外国人が権利行使をしやすくする救済の仕組みや転籍先を速やかに確保する方策についても、現行の運用状況を踏まえつつ、具体的に議論していくこととする。その際、外国人の失踪事案は、いずれの制度においても一定数発生し得るものであるということに鑑み、外国人が犯罪の加害者にも被害者にもならないような観点も踏まえて検討すべきである。
	191	「(4)転籍先を速やかに確保する方策」について、特定技能でも同様の問題があることから、特定技能も含む旨を入れるのはどうか。
	192	外国人材の職場への定着を促進するため、中小企業退職金共済制度の積極的な活用も考えてはどうか。その場合、事業主が拠出する掛金に対する国による助成等も検討すべきである。
	193	見直しが看板の掛け替えとならないよう、抜本的かつ実効的な制度改革が必要であり、人権侵害や労働関係法令違反が解消される、ビジネスと人権の観点からの対策が必要。【P】
	194	アメリカ、イギリス、カナダ、フランスなどでは、季節労働者の短期的な労働者でも転籍制限がない。国際的にもビジネスと人権の観点から、欧米のスタンダードに満たないということになると、欧米からは敬遠あるいは排除されて、日本の国際的な競争力が低下していくおそれがあるのではないか。【P】
② 「やむを得ない事情がある場合」の転籍については、その範囲を拡大・明確化し、手続を柔軟化する。その上で、転籍が認められる範囲やそのための手続について、関係者に対する周知を徹底する。	195	技能実習制度は、技能修得等を通じた人材育成を制度目的としているため、実習実施計画に従い、実習実施者である一つの雇用主の下で実習を続けることが必須の条件であり、転籍を原則として認めていない。このために、雇用主が無理なことを言っても技能実習生は従わざるを得ず、それが技能実習生への様々な人権侵害を発生させる基礎的な背景・原因となっている。
	196	技能実習生であるから転籍を認めないという制度目的にとらわれた在り方は、実態としても正当化されない。転籍できないことが雇用主側に都合良く利用されているのではないかと、人権の遵守が国際的にも非常に厳しく要求されていることから、国際的な批判に耐えられる制度設計をすべきである。
	197	国際機関や諸外国がいろいろな分野で人権の観点から評価するのは制度が全てであるため、何年間も転籍が認められないという制度そのものが問題視される。また、転籍した場合に本人が在留資格を失って不法滞在となれば、社会にとっても非常に不安定な存在となるという問題もある。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	198	より良い労働条件を求めて転職していくのは、労働者の基本的な権利である。良い労働条件のために転職していくことはやむを得ず、それにより、むしろ、その業界自体が良くなっていくのではないか。
	199	技能実習生の失踪率が1.8%、転職が認められている特定技能外国人では行方不明者の割合が0.14%であり、10倍以上の差があること等からみて、技能実習生に例外的に転職を認める制度は十分に機能していないのではないか。
	200	人権の視点から考えたとき、完全に移動できないのは仕組みとして問題があるが、スキル形成という視点では、一つの職場で一定期間習熟を図るという視点もあるため、人権の課題とバランスを取った検討が必要である。劣悪な労働環境においては転職可能という実習先変更支援の枠組みを緩やかにして、例えば労働者自身がスキルアップを目指す場合にも広げることも考えられる。
	201	転職を可能な制度としたとしても、そもそもマッチングがうまくいっているか、住居が見つけれられるのか、転職先が見つけれず在留資格を喪失したら日本にいらなくなるなど、他の在留資格にも共通する課題もあり、幅広く検討する必要がある。また、技能実習制度における実習先変更の実績や特定技能制度における転職の実績を把握し検討することが必要である。
	202	在留資格の審査の場面では、やむを得ない事由があった場合のみ転職を認めていることにより、立証責任が技能実習生本人に転嫁されてしまい、実習先の法令違反が立証できなければ救えない状況になってしまっている。実態としてきちんと救えるような制度にしていく必要がある。
	203	各国の制度を比較すると、転職可とされつつ、事実上頻繁に転職しにくいものが多い。外形的な役割だけでなく、実質的な部分を踏まえる必要がある。日本でも現行制度で転職が認められている部分で、転職がどの程度行われているのか、実態を踏まえ、事実認定を丁寧にしていくことが重要である。
	204	転職や転職については、現場で技能実習生が置かれている実態を踏まえて、国際基準からは何が適切か不適切かを明らかにした上で、人権配慮の観点から、絶対的な基準に照らして判断すべきである。また、技能実習生が声を上げられる状況にあるかといった観点から、相談制度の運用実態を検証すべきである。
	205	転職制限ありきではなく、人材育成の在り方をしっかりと検討した上で、真に必要な場合に極めて最小限の制限を設けることが重要である。人材育成機能は新たな制度の本質に関わる問題ではあるが、一方で転職制限は単にそのための多くの手段の一つにすぎないのであって、一方を認めれば他方が自動的に付いてくるといった形で議論を進めることは適当ではない。
	206	技能実習生の入国に際し、各手続に時間を要するため、受入れ企業に配属されるまでに半年以上かかるという声もある。技能実習制度の見直しによって転職制限が緩和されるのであれば、転職に伴う後継者の速やかな確保のためにも、入国手続の円滑化についても併せて議論いただきたい。
	207	入国後の技能形成においては、転職制限の緩和又は一定期間後に転職制限を撤廃することも考えられる。必ずしも転職制限と技能形成はセットではないと思う。
	208	転職の自由をどこまで認めるかが、新制度を単なる技能実習制度の看板の付け替えだという批判に耐え得るかの試金石である。ヒアリングでも、転職は、労働者が自ら権利を行使し、自らを守ることができる条件を作るという意味で重要であるとの指摘があった。さらに、欧米では人権とビジネスの観点から、サプライチェーンの全過程が取引相手からも厳しくチェックされる流れがあることから、国際的な潮流に遅れないことが必要である。
	209	現行の技能実習制度では、転職に向けた取組は基本的に監理団体が行うこととなっているが、監理団体に問題がある場合、外国人本人が外国人技能実習機構に届け出ても転職支援は監理団体の義務であるから、すぐには動いてもらえない。転職の手続が長期化すると外国人本人が生活に困窮し、最終的に失踪に至るのが実態ではないか。人権侵害があった場合の転職の実効性を確保していただきたい。また、外国人技能実習機構に対してSNSで相談ができるよう予算を措置して対応してほしい。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	210	転籍を自由にするとしても現在の制度を前提にすると技能実習及び特定技能では在留資格の変更が伴うため、ハードルが高く、日本人と同様の流動性は生じないのではないかと。また、高度人材であっても転職時に会社から離職証明をもらえないことが多いので、こうした事態を踏まえた上で、実効性のある転籍をできるようにすることが重要である。
	211	転籍の実効性の確保は、制度設計とは別次元で極めて重大なことであり、実効性を確保できる取組がきちんとできることが必要である。
	212	現行の技能実習制度が副次的に機能してきた地方の中小企業の人材確保を阻害しないよう、地方への影響を十分に考慮して要件等を決定していく必要がある。
	213	民法・労働法上認められるものより強い拘束効果を入管政策上認めるべきかという問題については、人材育成のためのコスト負担や民法・労働法との整合性も重要になる。つまり、契約期間設定によって、そもそも契約上可能である転職制限を通じた人材育成コスト回収策ではなお不十分かどうかを検討する必要がある。このほか、不当な拘束問題の解決のためには、監理団体等によるマッチングの促進や、育成が円滑に継続できて、転籍も可能になるような育成プロセスの標準化、スキル形成状況の個人別化によって転籍を支援するといった様々な施策を考慮する必要がある。
	214	技能実習制度では現在でもやむを得ない事由があれば実習先の変更は可能であることをより周知して、変更事由の立証方法を工夫するという実務的な対応も考えられるのではないかと。また、そこに労働法令の遵守を担当する機関が積極的に関与できないか。
	215	一定の要件の下でこれまで以上に柔軟な転籍を認めるべきである。ただし、過度な転籍は、外国人のキャリア形成を阻害しかねず、制度の趣旨に反することになりかねない。時期や回数といった転籍条件は、業界団体等の意見を十分に考慮して設定する必要がある。また、ハローワーク等の公的機関が介入する制度とする場合は、転籍要件をより柔軟に設定することも可能である。
	216	技能実習生が特定技能への移行時に県をまたぐ移動が想像以上に多い。相当な人数が地方から都市部、都市部周辺へ流入し、人材確保が目的の制度でありながら、地方においてはその目的が達成されていないのではないかと。新たな制度における転籍要件を緩和し過ぎると、地方の人材確保が難しくなり、目的を果たせなくなる可能性が大いにあることを懸念する。
	217	全国中小企業団体中央会が実施した外国人技能実習生受入状況調査では、転籍の必要性が生じた場合、監理団体が傘下の実習実施者だけでなく、他の監理団体や傘下の実習実施者等に交渉し、責任を持って転籍支援をしていることが分かるため、転籍の要件が緩和され、監理団体の要件として支援の面が強化されたとしても十分に機能できると考えている。
	218	技能実習制度では現在でもやむを得ない事由があれば実習先の変更は可能であることをより周知して、変更事由の立証方法を工夫するという実務的な対応も考えられるのではないかと。また、そこに労働法令の遵守を担当する機関が積極的に関与できないか。
	219	現行法でも、契約期間内でもやむを得ない事由があれば転職できるが、それをどう明確化していくかということが出てくる。例えば、合意解約の場合はどうするのか。人権侵害や法令違反の申立ての主張があった場合の立証の在り方はどうするかなど。また、所轄官庁間の連携体制として、労働基準監督署は大きな役割を果たせるのではないかと。【P】
	220	転籍の要件は、職場環境になじめないなど、賃金以外の理由とすべきで、受入れや技術修得にかかった費用は転籍先企業が支払うことをルール化するべき。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
<p>③ 上記②の場合に加え、人材育成の観点に基づく以下の条件をいずれも満たす場合には、本人の意向による転籍も認める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 同一の受入れ企業等において就労した期間が1年を超えていること ○ 技能検定(基礎級)等及び日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)に合格していること 	221	<p>【検討の方向性3(1)】 現行の技能実習制度では、限られた時間内に計画的かつ効率的に技能等を修得する観点から、一つの実習先で実習を行うことを原則としているが、新たな制度においては、人材育成そのものを制度趣旨とすることに由来する転籍制限は残しつつも、制度目的に人材確保を位置付けることから、労働者としての権利性をより高め、また、制度趣旨及び対象となる外国人の保護を図る観点から、従来よりも転籍制限を緩和する方向で検討すべきである。</p>
	222	<p>技能実習制度に一定の技能修得を図るための人材育成機能を持たせるべきであり、完全に転籍を自由に認めるのは難しい。技能実習生ごとに技能実習計画が作成、認定されている仕組みの中で自由に転籍を認めれば、人材育成機能を軽減させてしまう。</p>
	223	<p>OECD、ILOのヒアリングにおいても転籍制限イコール人権侵害ではないと明確に言っている。転籍制限の在り方は、自国民の働く権利と非常に密接に関わっている。転籍を無制限に認めると、それは別種の権利侵害を生む。</p>
	224	<p>日本人であれ外国人であれ、1年や2年という短期間で会社から離れてしまうことは好ましくないが、技能実習制度の転籍不可という仕組みは、国内の労働法制や国際的な批判との見合いの中で耐えられないであろう。ただし、具体的にどの点が国際的な批判に耐えられないのかを見定めていく必要があり、その結果、ある程度転籍を認めざるを得ない制度になるのであれば、企業側も受け入れざるを得ないのではないかと。</p>
	225	<p>技能実習生の人権保護を一層強化するため、一定の要件の下で、これまで以上に柔軟に転籍を認めてもよい。一方で、技能実習生のキャリア形成を阻害するような転籍は認めるべきではない。短期間で転籍を繰り返すのはキャリア形成に支障があるので、例えば1年に1度など回数制限を設けることも必要である。転籍制限をなくすと、真面目に技能移転に取り組んでいる実習実施者が結果的に受入れを取りやめざるを得なくなることを懸念している。良質な実習実施者が退出し、悪質な実習実施者が残るような事態になりかねない。これを防ぐためにも、実習実施者にとっても技能実習生に技能移転を行うインセンティブが保たれる制度設計が必要である。</p>
	226	<p>日本人を雇用した場合と同様に、技能修得には一定の期間が必要であり、受入れ費用負担、事業計画等の観点からもほとんどの事業所が技能実習生の一定期間の在籍を望んでいる。また、人材確保の観点からも、技能実習生には、当該事業所での一定の就労期間を確保することが必要ではないかと。</p>
	227	<p>技能修得等という観点からみて、広い意味での日本社会の就業規律や技術の維持、改善への意識などは、一つの職場にいなければ身に付かないというものではない。その業種特有の技能についても、現行の技能実習制度のように3年間同じ職場でなければ身に付けられないものが今の技能実習制度の職種にあるとは考えられない。</p>
	228	<p>転籍については、地方への影響も十分に考慮して議論すべきである。仮に無条件に転籍の自由が認められることになれば、地方の実習実施者が外国人材の入国の足掛かりとなってしまふ。技能実習生等の意思も尊重しつつ、原則1回に限り、同一職種の転籍を認めることが考えられる。また、転籍前後での企業間の費用負担の在り方についても検討が必要である。</p>
	229	<p>労働力としての位置付けを正面から認めるのであれば、転職制限は再考が必要である。その際には、民法628条など有期雇用に関する契約上の取扱いを踏まえて転職制限の意味を議論することが必要である。</p>
	230	<p>現行の労働法制上、有期労働契約が3年以内で、1年間はやむを得ない事由があるときに限り契約が終了できることとなっており、期間の定めを設けたとしても、1年たてば労働者は自由に退職できるということになっている。この制約以上に、入管法上で、外国人材の転籍を制限する必要はないのではないかと。</p>

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	231	職種や業種によっては、技能を修得するのに半年か1年あれば十分であるが、3年間転籍ができないとなると、1年程度の技能修得後も2年は最低賃金で働く、かつ、転籍ができないことで労働移動を防いでいるので人権侵害といわれる危険性がある。職種や業種を踏まえ、訓練に必要な期間を一律としないような議論をする必要がある。
	232	技能を修得する観点からは、一つの実習実施機関で3年から5年間実習することが望ましいが、人権の尊重を前提として、同じ職種内での転籍は認めてはどうか。
	233	技能修得の観点から考えれば、人権の尊重を最大限に担保した上で、技能実習制度を、外国人材にとっても事業者にとっても最初のエントリーステップと位置付け、一定期間、例えば、技能実習1号及び2号の3年程度は同一事業所で一つの技術をしっかり身に付け、なおかつ、日本で生活する上で必要な日本語も身に付けてもらう期間として、よほどのトラブルがない限り、原則転籍不可という制度設計で見直し、存続することが重要ではないか。
	234	新たな制度の期間は5年とし、前半の3年は人材育成期間、後半の2年は人材確保を主眼として、この間の転籍は、前半は賃金面や大都市に行きたいという理由は認めず、1回とする又は労働契約法の考え方に沿って1年ごとに認めるとするのはどうか。その際の転籍費用については、根拠を明確にし、転籍先の事業者が負担することとする。
	235	新たな制度の下で来日することになる外国人材についても、地方と大都市圏における就労環境や生活環境の格差是正の在り方を検討する必要がある。
	236	転籍が在留資格の喪失につながるような強い形の転籍制限を行うとすれば、転籍制限は真に必要な期間に限って認めるべきであり、監理費の金額も参考とすると、2年あるいは3年に及ぶような制限は合理性がないのではないか。
	237	民法・労働法上、雇用契約での転籍制限は一定程度可能である。契約期間を定めることで、やむを得ない事由がなければ労働者は辞職ができず、使用者は解雇ができない。これは外国人であろうが日本人であろうが契約上は同じである。ただし、労働法上、拘束防止の観点から制約があり、契約期間を定める場合の上限は原則3年までで、その場合でも1年を超える契約については、1年を超えれば労働者は辞職が可能になる。よって、契約上の拘束は1年までということになる。
	238	転籍制限について、法的な側面を考えると1年が妥当であり、問題や課題があった場合は1年以内でも転籍を可能とするのがよいのではないか。
	239	転籍について、労働者保護の観点から緩和していく必要がある。転籍制限について、1年という期間は一定の妥当性があると思うが、ハラスメントや賃金未払いがあった場合は、その期間内でも転籍を認めることが必要である。
	240	働きながら技能を学ぶ新しい制度、その上の一定期間の中で就労する制度、さらに一定の条件をクリアすれば事実上、定住や永住が可能となる制度という3段階での制度が想定される。この各階を上がる際には、技能と日本語能力のフィルターを設ける必要がある。その方法としては、試験もあるが、単位のような考え方もあるのではないか。また、新制度においては、1年単位で技能修得のカリキュラムを作成し、一定年数以内にカリキュラムを終えられない場合には帰国するといった仕組みも考えられる。着実な技能習得のために、基本的に1年間は同じ事業所でカリキュラムを受けられる仕組みが組めるのが望ましい。したがって、転籍は次の1年を開始するタイミングに可能としてはどうか。途中でカリキュラムから離脱することも可能であるが、その場合には単位が取得できないという考え方もあり得る。これを法的な制限とするのか、インセンティブの仕組みとするのかという点は慎重に検討すべきである。また、1年目で得た単位は同じ分野内での転籍であれば有効とし、他の分野に移るときは無効となるという仕組みも考えられる。このような各分野における技能修得を積み重ねていく仕組み、人権保護などを踏まえた適正な受入れの仕組み、就労継続につながるインセンティブの仕組みを、各業界、分野の実態を踏まえ、所管省庁と業界団体が協力して構築する必要がある。
	241	転籍は同一職種内に限り認めてはどうか。ただし、技能修得という人材育成の観点から、1年目は、人権侵害や法令違反等があった場合は除き、原則として転籍は認めないこととしてはどうか。また、転籍にあたっては、外国人技能実習機構に仲介・マッチング機能を持たせ、営利企業が参入できないようにすることも必要ではないか。または、外国人技能実習機構が産業界分野ごとのキャリアアップシステムを運用する機関に業務委託することも考えられるが、その場合には求人情報の登録や就職あっせん等の機能を加えることが必要である。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	242	転籍制限緩和の方向性として、就業開始から一定期間以降に転籍可能とすること、また、同一分野内での転籍を許容することはあり得る。しかし、何らかの理由があることを条件とすることは反対である。現行の技能実習制度下でも、実習が困難な事情があれば転籍可能となっているが、転籍を希望する側が問題の存在を立証しなければならず、また、審査を正確に行うためには時間も掛かることから、失踪につながっている可能性がある。また、特定地域内での転籍に限定することも、法理論的に許されるのか、問題が残る。
	243	労働契約法の考え方からすれば、転籍は1年経過すれば認められるべきということは理解しているが、1年ごとに当たり前のように転籍されてしまえば人材育成機能を十分に果たすことが困難となり、制度の目的を達成できない。賃金や事業所の場所以外の事由で適応しにくい理由がある場合には、在留期間の中で一度だけ、同業種のみで認めるべきである。また、その時期については、配属後半年以内とすることが妥当である。
	244	技能実習も特定技能も在留資格を変更しないと転籍ができない仕組みとなっている。それだけでも他の在留資格と比較してかなり厳しい制限だと思うが、民法上の制約以外になお転籍を制限する正当性はないのではないか。なお、転籍を阻害している要因は多数あり、在留資格の変更に関して非常に厳しい審査が行われていることによっても問題が起きているように思う。
	245	人権配慮の観点から転籍制限を緩和する一方で、着実な技能修得の観点からは、できる限り同一企業、分野での就労・実習継続にインセンティブが働く仕組みを設ける必要がある。
	246	転籍の要件は、職場環境になじめないなど、賃金以外の理由とすべきで、受入れや技術修得にかかった費用は転籍先企業が支払うことをルール化するべき。【P】
	247	転籍の制限は、基本的には1年間までではないか。3年分の実習プログラムを1年ごとに更新していき、転籍もその1年ごとにチェックするやり方が望ましい。1年で転籍しては人材育成ができないというのは企業側の論理であるが、転籍すると、本人にとってキャリアアップやプラスにならないという観点から検討し、在留資格とリンクさせることで、働く側のインセンティブが働くように設計するべき。【P】
	248	転籍は1年後に可能とするとしても、原則としては3年間は同一企業で育成をするということが打ち出されれば、受入れ側は安心する。【P】
	249	国際的な批判や、労働関連法制との整合性の観点から、転籍不可とする年限は1年が限界ではないか。他方、頻繁な転籍は、受入れ企業、外国人双方にとって望ましくなく、インセンティブが働く仕組みをしっかりと織り込んでいく、その一つのやり方が3年の実習プログラムであると考え。1年での転籍に対する懸念は強いので、業所管省庁や自治体が、なるべくその地域で長く働いてもらえるよう、企業や外国人に対する支援を拡充することが必要。【P】
	250	転籍を制限する期間について、ILO駐日事務所のヒアリングにおいても、国内で適用されている民法及び労働法の規定との整合性を考慮して最長1年間とすることについては、一定の合理性があるのではないかと指摘されていることも留意するべき。1年間が最大限の譲歩で、それ以降は、一定の育成ができていないことを前提に、転籍を自由にする、1年以降は特段の制限を設けないこととするべき。【P】
	251	転籍制限について、基本は1年で考えるべき。人権侵害があった場合は、他職種への転職も認めるべきではないかと思う。人権侵害の被害の程度が大きいほど、その職種全体に負のイメージを持ってしまって、なかなかそこから次につながらない。【P】
	252	農業の現場は、賃金が他の産業に比べると低いところもあり、人材が都会に流出してしまうのではないかと懸念する声は大きいですが、人権の保護の観点からは、2年目からは転職可能にしてはどうか。【P】
	253	人材育成の観点から、3年間は一つの事業所で育成をするというのが、外国人労働者にとっても、コストを支払っていき受入れ企業にとっても重要であると考え。3年間は一つの事業所で人材育成という形で定着してもらうことを原則にできないか考える。転籍を縛るというよりも、定着することが企業及び労働者にとってメリットになるということで考えられないか。転籍先によるコスト負担はなかなか難しいと思うので、3年間は同一企業で育成することを原則としてはいかがか。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	254	転籍の可否を判断する際には、転籍候補先での人材育成の計画や体制がどうなっているかが重要。人材育成の継続性をどう判断していくのか、また、転籍先でのスキル形成が図れるような計画の作成や、それを客観化してポータブルなものにするといった点を検討していく必要がある。【P】
④ 本人の意向により転籍を行う場合、転籍前の受入れ企業等が負担した初期費用のうち、転籍後の受入れ企業等にも負担させるべき費用については、両者の不平等が生じないよう、転籍前後における各受入れ企業等が外国人の在籍期間に応じてそれぞれ分担することとするなど、その対象や負担割合を明確にした上で、転籍後の受入れ企業等にも負担させるなどの措置をとることとする。	255	【検討の方向性3(1)】 転籍制限の在り方については、受入れ企業等における人材育成に要する期間、受入れ企業等が負担する来日時のコストや人材育成に掛かるコスト、産業分野や地方における人材確保及び人材育成、我が国の労働法制との関係、労働者の権利行使に与える影響など新たな制度の目的である人材確保や人材育成との関係を踏まえた総合的な観点から、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
	256	転籍を認める制度とする場合、初期費用も含め、それまで掛かったコストについて、補填等のルールをどう定めていくか、議論を深めたい。
	257	受入れに掛かるイニシャルコストが受け入れる企業側にとって負担であり、仮に転籍が自由になった場合に、イニシャルコストの問題が現状のままでは企業側は受け入れ難い。この問題をどのように解消できるか、制度の中で、あるいは制度とは別に何かしらの支援の仕組みで負担感を抑えられるのかを考えていく必要がある。
	258	実習実施者による一方的な費用負担に対する不公平感が惹起される点や、転籍によって生じた欠員に対する補充の問題、転籍を希望する技能実習生の新たな受入れ先が見つからないといったトラブルや事態を未然に防ぐためのルール作りが必要である。
	259	自由意思で転籍を認める場合、入国の際の旅費等の費用負担について、次に受け入れた事業者が支払うこと等も検討が必要である。また、次の実習実施者が決まるまでの間、外国人技能実習機構が行っているシェルターの確保、職業紹介事業者や仲介ブローカー等がビジネスとして絡んでいないかの監視も必要である。
	260	技能修得には一定期間が必要であり、また、受入れ費用負担、事業計画等の観点から、ほとんどの事業所で一定期間の在籍を望んでいるという実態がある中で、転籍があった場合の受入れ企業側と転籍先企業側の間における来日時のコストや人材育成のコストへの対応策などをきちんと議論する必要がある。
	261	新たな制度の期間は5年とし、前半の3年は人材育成期間、後半の2年は人材確保を主眼として、この間の転籍は、前半は賃金面や大都市に行きたいという理由は認めず、1回とする又は労働契約法の考え方に沿って1年ごとに認めるとするのはどうか。その際の転籍費用については、根拠を明確にし、転籍先の事業者が負担することとする。
	262	受入れ時のイニシャルコストの負担については、優秀な人材を受け入れるために一生懸命取り組んでいる監理団体や受入れ企業のモチベーションを下げるようなことがないように制度を考える必要がある。政府や政府機関による入国前教育の強化や入国前のマッチングの精度向上が、コスト負担の軽減にもつながるのではないかと考える必要がある。
	263	転籍時のコスト負担について、入国に掛かった費用については、送出機関からの請求書等のエビデンスを添付し、次に受け入れた企業へ請求し、負担させるべきである。また、入国に掛かった費用のみならず、人材育成に要した経費の負担についても検討する必要がある。
	264	企業側の都合による転籍の場合は新たな受入れ企業側にコストを請求できないものとし、本人の自己都合の場合は新たな受入れ企業側にコストを請求できるものとしてはどうか。ただし、受入れに掛かった費用のうち請求できるものの明確化や既就業期間、採用人数に応じた低減率の設定など、産業分野ごとにガイドラインを作り、ルール遵守を徹底する取組が重要になる。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	265	入国の際の旅費等の費用を次に受け入れた事業者が支払うというルールを国が整備し、基準を定めていくことが必要ではないか。また、次の実習実施者が決まるまでの間の預かり期間として、外国人技能実習機構が行っているシェルターの確保や、職業あっせん事業者や仲介ブローカー等がビジネスとして絡んでいないか監視することも必要である。
	266	転籍の要件は、職場環境になじめないなど、賃金以外の理由とすべきで、受入れや技術修得にかかった費用は転籍先企業が支払うことをルール化するべき。【P】
	267	転籍先にコストを負担させるという議論があるが、金額の基準が曖昧ということと、転籍先にコストを負担させるによって結果的には転籍を受ける側の事業者は外国人の受入れを躊躇することになり、結果的に転籍ができなくなる、自主的に制限することになってしまうということを非常に危惧するので、この点は、費用からいっても1年間の育成の中で十分コストは回収できるだろうというふうを考える。【P】
	268	転籍の際の費用負担については、イニシャルコストを転籍先が負担するとの意見があるが、何をもちイニシャルコストとするのかについて、明確かつ簡便な基準が必要。【P】
	269	人材育成の観点から、3年間は一つの事業所で育成をするというのが、外国人労働者にとっても、コストを支払っていき受入れ企業にとっても重要であると考えている。3年間は一つの事業所で人材育成という形で定着してもらうことを原則にできないかと考える。転籍を縛るというよりも、定着することが企業及び労働者にとってメリットになるということで考えられないか。転籍先によるコスト負担はなかなか難しいと思うので、3年間は同一企業で育成することを原則としてはいかがか。【P】
⑤ 転籍支援については、受入れ企業等、送出機関及び外国人の間の調整が必要であることに鑑み、新たな制度の下での監理団体(後記5参照)が中心となって行うこととしつつ、ハローワークも、外国人技能実習機構に相当する新たな機構(後記5参照)等と連携するなどして転籍支援を行うこととする。	270	【検討の方向性3(1)】 人権侵害や法違反等があった場合に外国人が権利行使をしやすくする救済の仕組みや転籍先を速やかに確保する方策についても、現行の運用状況を踏まえつつ、具体的に議論していくこととする。その際、外国人の失踪事案は、いずれの制度においても一定数発生し得るものであるということに鑑み、外国人が犯罪の加害者にも被害者にもならないような観点も踏まえて検討すべきである。
	271	1年ごとの技能実習生の意向確認や、現行制度の実習継続困難時における実習先変更支援の改編、拡充を行い、外国人技能実習機構が転籍先をあっせんする等、積極的に関与する仕組みを構築すべきである。また、営利目的の仲介業者が参入できない仕組みも必要である。
	272	転籍の条件が厳しすぎたり、監理団体が転籍に対応できているかという問題があるので、転籍を速やかに行えるようにNPO法人などの支援機関を頼るなどの様々な方策を検討する必要がある。
	273	技能実習制度では現在でもやむを得ない事由があれば実習先の変更は可能であることをより周知して、変更事由の立証方法を工夫するという実務的な対応も考えられるのではないかと。また、そこに労働法令の遵守を担当する機関が積極的に関与できないか。
	274	転籍に当たり、非正規なブローカーなどが国内でばっこすることになってはいけない。そのためには監理団体だけに転職のあっせんの役割を担わせることは無理があることから、適切な職業紹介が行われるように、職業紹介の担い手の問題、職業紹介の充実ということも論点とすべきであり、「転籍を含む在留資格変更時に役割を果たすべき公私の機関(業所管庁、ハローワーク、民間職業紹介事業者など)とその在り方」の追記を提案する。
	275	転籍の実効性が確保できないと転籍制限の期間を決めても意味がない。転籍に当たっては、外国人労働者が監理団体経由、あるいは外国人技能実習機構やハローワークといった公的な機関経由なのかを選択でき、外国人技能実習機構やハローワークが機能して転籍先を探す仕組みとするのも考えられるのではないかと。
	276	転籍において、民間の事業者が入るケースもノウハウとしてはあり得るが、ただ中間あっせんするだけでは足りず、紹介した後、帰国するまでの責任も引き受けられる業者がマッチングに入らないと、送出し国との関係でそごが生じて、実効性が失われると思われる。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	277	送出しから受入れにおいては、ライセンスを付与され、あるいは等級付けされた受入れ側の仲介機関がしっかりと労働者保護の責任を負うことが必要である。転籍においても、人材紹介した労働者が帰国するまでの責任も引き受けられるところがマッチングに入らないと、送出し国との関係でそごが生じて、実効性が失われると思われる。
	278	求人・求職のマッチングについては、公的な機関ができるだけ関与していく方向性が必要である。要件を満たす求人事業者を事前審査の上リスト化し、求職者も条件を満たすことをあらかじめ認証した上で、ハローワークや優良な民間職業紹介事業者、あるいは本人がマッチングを直接行う仕組みにすることが必要である。求人と求職の双方に明確性・透明性があれば、悪質なブローカーが入り込む可能性は小さくなる。監理団体が転籍を希望する外国人労働者に公平に対応することは難しいので、転籍の場面では、ハローワークや民間職業紹介事業者が中心的な役割を担うべきである。また、このようなマッチングによって、入管の在留資格の審査も迅速に行えるようになるのではないかと。
	279	ハローワークのようなところが外国人を担当する部門を作り、予算をつけてマッチングを行うのが一番よいと思うが、それが難しいのであれば、民間事業者で優良なところを選び、相乗的にマッチングを行うことも考えられるのではないかと。
	280	転籍は同一職種内に限り認めてはどうか。ただし、技能修得という人材育成の観点から、1年目は、人権侵害や法令違反等があった場合は除き、原則として転籍は認めないこととしてはどうか。また、転籍にあたっては、外国人技能実習機構に仲介・マッチング機能を持たせ、営利企業が参入できないようにすることも必要ではないかと。または、外国人技能実習機構が産業分野ごとのキャリアアップシステムを運用する機関に業務委託することも考えられるが、その場合には求人情報の登録や就職あっせん等の機能を加えることが必要である。
	281	ハローワークなど地方の出先機関も積極的に関与することが重要である。
	282	一定の要件の下でこれまで以上に柔軟な転籍を認めるべきである。ただし、過度な転籍は、外国人のキャリア形成を阻害しかねず、制度の趣旨に反することになりかねない。時期や回数といった転籍条件は、業界団体等の意見を十分に考慮して設定する必要がある。また、ハローワーク等の公的機関が介入する制度とする場合は、転籍要件をより柔軟に設定することも可能である。
	283	日本国内での育成や保護という点で監理団体が役割を担うことに異論はないが、呼び寄せの段階で必ず監理団体が役割を担うという必要はないのではないかと。また、転籍においても監理団体に全て責任を負わせることには無理があるため、転籍については、公的機関が担うべきではないかと。
	284	入国の際の旅費等の費用を次に受け入れた事業者が支払うというルールを国が整備し、基準を定めていくことが必要ではないかと。また、次の実習実施者が決まるまでの間の預かり期間として、外国人技能実習機構が行っているシェルターの確保や、職業あっせん事業者や仲介ブローカー等がビジネスとして絡んでいないか監視することも必要である。
	285	転籍を実質的に可能とするためには、現在の機構、分野所管省庁において求人側の企業名、職種等の情報をオープンにししながら、ハローワークが実効性のあるあっせんを行うことができるようにすることが必要。【P】
⑥ 転籍の範囲は、人手不足分野における人材の確保及び人材育成という制度目的に照らし、現に就労している分野と同一分野内に限るものとする。	286	転職と転籍は分けて考えていい。農業をやるために来たのであれば、農業をやってほしい。例えば、在留資格が「技能」で調理人の方がIT企業に就職を希望する場合には、在留資格の変更が必要であり、「技能」のままでは分野を超えた転職はできない。分野を超えた転職をするためには、1回出直すというのは十分合理的なのではないかと。
	287	職域を超えた転籍は、給料が高い職種に人材が流出し、人手不足の産業がより一層人手不足に陥ることとなって産業間格差が生じる懸念がある。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	288	技能を修得する観点からは、一つの実習実施機関で3年から5年間実習することが望ましいが、人権の尊重を前提として、同じ職種内での転籍は認めてはどうか。
	289	転籍については、地方への影響も十分に考慮して議論すべきである。仮に無条件に転籍の自由が認められることになれば、地方の実習実施者が外国人材の入国の足掛かりとなってしまう。技能実習生等の意思も尊重しつつ、原則1回に限り、同一職種の転籍を認めることが考えられる。また、転籍前後での企業間の費用負担の在り方についても検討が必要である。
⑦ 育成を終了する前に帰国した者については、新たな制度でのこれまでの我が国での滞在期間が通算2年以下の場合に限り、新たな制度により、それまでとは異なる分野での育成を目的とした再度の入国を認めることとする。	290	転職等した場合、つまり本来の制度の枠から飛び出した場合であっても就労している場合については、どのように取り扱うか検討すべきである。安易に非正規滞在者として、取締り・摘発の対象に追いやってしまうことのないよう、制度的な工夫を凝らす必要がある。
	291	最初から、新しい制度で必ず帰る人、キャリアアップする人というように峻別するのは難しい。制度は複雑にせず、新しい制度の中に全部おさめて、育成をやってみる形がよい。新しい在留資格で帰国する場合であっても、もう一度来日することもあり得るのではないかと。
	292	理想としては、他の分野にまたがる転籍も可能と考えるが、仮に同一の分野の中でのみ転籍可能ということにすると、その分野ではどうも合わないということで帰国せざるを得なかった人も出てくる、あるいはその他の事情で帰国を余儀なくされる方もあり得る。少なくともそういったときには、育成を受けながら働くために、再度入国することを一律に禁止する理由はないのではないか。その際の、一定のトータルの期限の上限を設けるといった意見があるかも知れないが、その点は検討が必要。【P】
	293	途中で帰国した人に対しても、再チャレンジの機会があってもよい。技能実習生等は若く、別の職種を試してみたいという思いを持っているので、違う職種でチャレンジする機会があってもいいのではないかと思う。【P】
5 監理・支援・保護の在り方		
新たな制度及び特定技能制度が円滑かつ適切に運用され、また、外国人に対する支援や保護が適切に行われるよう、以下のとおり、両制度に関わる各機関等による監理・支援・保護体制を強化する。 (外国人技能実習機構) ① 外国人技能実習機構を改組(改組後の組織について、以下「新たな機構」という。)の上、受入れ企業等に対する監督指導や外国人に対する支援・保護機能を強化するとともに、特定技能外国人への相談援助業務(母国語相談等)を行わせることとする。	294	【検討の方向性3(2)イ】 外国人技能実習機構が担ってきた法令に基づく監督指導や相談窓口などの援助は、一定の効果があり適正な受入れに不可欠であることから、その役割に応じた体制を整備した上で引き続き活用する方向で検討すべきである。
	295	【検討の方向性3(2)イ】 技能実習生と同様、特定技能1号外国人についても、日本語能力や有する技能等の関係上、職業生活から日常生活まで一定の支援を要するが、その全てを受入れ企業等に委ねることは限界がある。また、受入れ企業等に対しても国による中立的で法令に基づく指導監督を行うことが適切な場合もある。したがって、特定技能制度についても、受入れや支援の実態把握や分析を進めつつ、登録支援機関による適切かつ実効的な支援の在り方や行政の指導監督体制の在り方を引き続き検討すべきである。
	296	技能実習制度を一元的に監督している機関として、外国人技能実習機構があるが、創設時の想定よりも監理団体、実習実施者ともに増えており、大きく制度として拡大をしている。このことも踏まえ、機構の強化も含めた見直しが必要である。
	297	外国人技能実習機構の役割のうち、技能実習計画の認定に多大な労力を割いていると思うが、それよりは技能実習生の保護に支援の重点を移行していくのがよい。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	298	外国人技能実習機構の相談業務について、技能実習制度にかかわらず、特定技能制度や他の就労系の在留資格に拡大した保護機関とするのも一つの方向性としてあり得るのではないか。また、管理監督を行うのであれば、機構の規模や権限について見直すべきである。さらに、登録支援機関や分野別の機構の仕組みや役割分担、整理統合を考慮することが必要である。
	299	外国人技能実習機構という国の責任による一元的な管理体制が取られることは意義があり、不適切な監理団体はとう汰していくという観点からも、機構の体制強化は不可欠である。機構に蓄積された技能実習生のトラブル対応や生活支援に関するノウハウは活用すべきであり、国の一元的な監督機関として、機構が特定技能外国人への支援を今後実施していくことも有益である。ただし、予算確保も含め、機構の体制整備を図ることが必要である。
	300	今後、登録支援機関でいろいろな問題が出てきたときに、登録支援機関の実効性を担保する国の監督機関が必要という声が出てくるだろう。外国人技能実習機構の問題は、特定技能制度についてもどうするかということも視野に入れて議論する必要がある。
	301	外国人技能実習機構では、多様な相談を受けているが、相談の結果を支援機関の指導に生かしていくべきではないか。本来は支援機関が対応すべきものもあり、外国人技能実習機構における相談の位置付けを改めて整理しておく必要がある。
	302	特定技能制度では、外国人技能実習機構に当たるような機関が存在しないという指摘もあることから、「(5)外国人技能実習機構の役割に応じた体制の整備等」に「対象となる在留資格の範囲」を加えることを提案する。
	303	新たな制度と特定技能制度の適正化を実効的にするためには、国による一元的な監督機関の体制整備や指導監督の強化が重要である。例えば、外国人技能実習機構が新たな制度と特定技能制度の両方の監督指導を担う場合、相当な人員と財源が必要になるので、本当に担うことができるのかも含め、実効性を担保し、両制度全体を底上げ・適正化するための方策を考える必要がある。
	304	悪質な送出国の抽出や選定は、政府間交渉となるため、取締りや処罰するのは難しい状況だと思う。そのため、入国後に失踪や行方不明にならないよう、送出国や監理団体の行動に目を光らせる必要があり、外国人技能実習機構の機能拡大と充実に期待したい。
	305	外国人技能実習機構を技能実習制度と特定技能制度の円滑な外国人受入れ体制の機関として整備し、一元的に管理監督することが必要である。その際には、現在の外国人技能実習機構の預かり運営費等の運営費が不足することが予想されるが、雇用保険の失業等給付の積立金や雇用保険二事業の雇用安定資金からの支出は技能実習制度を利用していない企業にとっては不平等であるため、国の一般財源から支出をすべきである。
	306	登録支援機関の支援体制が不十分であったり、そもそも法令の遵守の支援ができていないところもある。登録支援機関の要件を厳格化することで特定技能制度全体の適正化と登録支援機関の質の向上を図る必要がある。登録支援機関を許可制にし、監理団体と同等程度の役割を担わせることも考えられる。また、監理団体と登録支援機関の両方を外国人技能実習機構若しくは機構に代わる組織がチェックする体制としたらどうか。
	307	来日後の初期段階における就労に必要な日本語の修得、業務についての必要最低限の知識の修得という点で、育成計画を作成させて機構がチェックすることは必要だが、その後の技能修得はOJTが中心となり、業務の幅や進度も人によって異なるため、更に詳細な育成計画を個別具体的に作成して機構が認定審査を行うことは実態に合わず、必要もない。それよりも、処遇、待遇等で問題のある案件に踏み込んだ監督・保護を行うことができるように業務の重点を移し、人員も増やすべきである。その上で、機構の監督・保護の対象を少なくとも特定技能1号にも広げるべきである。
	308	外国人技能実習機構に弁護士を配置すること、更に制度運用の検証には、第三者の目を入れることが必要である。また、たくさんの情報を一度に伝えても入っていないため、入国後講習の後も、数か月後などに公的な機関が講習を行い、困ったときに相談する場所や自分の身を守る情報を提供することが必要ではないか。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	309	外国人技能実習機構について、職員の増員など体制を強化し、予算を充実させた上で、特定技能制度への関与、ハラスメント事案や転籍に関して、外国人労働者本人に加え、支援団体等からの相談にも対応することが重要である。
	310	新たな在留資格における外国人労働者の監理・支援・保護の機関としては、現行の外国人技能実習機構の役割が重要であるが、技能実習制度では、詳細な技能実習計画の認定審査作業に多くの時間と労力が割かれており、指導や援助、保護の面で、十分な人員・労力を割けていない。
	311	技能実習生からの匿名の通報も許容するのがよい。保護までは求めないが、改善してほしいという思いがある人は一定数いると思うので、それを蓄積した上で、ある程度の件数が報告された場合には監理団体に検査に行くというようなシステムがあってもよいのではないかと。
	312	現場の運用は非常に大事であり、外国人材の環境調整を行う支援調整担当を設置し、強化していくことは大切である一方、手続や事務が大変であるため、事務の経費負担を軽減してほしいとの声もある。事務に時間が割かれ、大事なものに力を注げないという結果にもなりかねないので、事務全般の現場の負担軽減も考慮していただきたい。
	313	外国人技能実習機構と接する中で、自分達は調査はするけど、処分権限はないと言われることがある。機構には、特定技能の範囲もカバーしてほしいが、機構に権限や責任、裁量を与えることで、自ら創意工夫し、制度改善について主体的に考えるようになるのではないかと。【P】
	314	労働条件や契約の保護の仕組みとして、現行の技能実習制度と特定技能制度では、雇用契約を契約認定の基準として審査するのか、契約そのものを審査するのかという違いがある。いずれもあり得るが、現行制度では、技能実習よりも特定技能の方が雇用契約に係る認定基準が詳細なので、両制度の基準の整合性をどう保っていくべきか考えていくべきではないかと。現行制度上、要保護性の高い技能実習よりも、特定技能の方が詳細な基準を設けている点は、整合性の観点から検討が必要。また、契約内容や労働条件の透明化についても議論が必要。契約内容や労働条件が不明確だと、紛争の原因になり、失踪にもつながる。契約内容を認識していないと労働者側でも権利行使が困難となる。契約内容の認識は、研修教育を行う義務があることを双方が認識する機会にもつながる。契約書への署名や保存の適正化に向けて、より透明化、明確化した方がよい。【P】
② 労働基準監督署との間での相互通報の取組を強化し、重大な労働法令違反事案に対して厳格に対応する。	315	外国人技能実習機構には有効な役割があるため、技能実習制度から別の制度に切り替えていく場合であっても、存続していくことは考えられる。その場合、労働基準監督署との役割分担をどうするかが論点となる。
	316	支援・保護の局面では、監理団体や外国人技能実習機構に支援を委ねるだけでなく、身近なところで相談できる場所が必要である。各自治体に設置されている一元的相談窓口を国が支援しながら、各自治体が充実させ、労働関係についても相談できる場を作ることが支援・保護のもう一つの方向性であると考えられるため、「国・自治体・法テラス等の公的機関と弁護士会やNGO等の支援・相談体制の在り方、これらの機関と技能実習機構との連携の在り方」を論点項目に加えることを提案する。
	317	法令違反、人権擁護、人権侵害防止への実効性のある対策として、労働法令も含めた法令違反のための連携強化、申告等があった所轄機関が調査をした場合は、相互通報を促進することが考えられる。
	318	監理団体について、人権侵害が多発している現状を踏まえれば、受入れ規模に応じて適正な体制があるか否かが重要である。受入れ企業数が1社の監理団体が増えているが、転籍を想定した場合の対応面の課題を踏まえれば、受入れ企業が複数あるか否かも検討する必要がある。また、ハラスメントを含めた法令違反、賃金の支払状況のチェックをこれまで以上に詳細かつ厳格に行う必要がある。その結果を所轄の外国人技能実習機構や労働基準監督署に提出することや、監理団体として人権侵害を黙認していないことについての対策強化が必要である。
	319	ハローワークや労働基準監督署を含む外国人労働施策に関するチェック体制の強化や施策を実施する上で必要な予算の確保を含めた支援、管理監督体制の強化が必要である。また、外国人技能実習機構だけでなく、ハローワークなどの相談体制のさらなる充実が必要である。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	320	技能実習生は日本の電話番号を持っていない場合が多いので、SNSやアプリなどで通報できるような制度を作っていただきたい。SNSでは、雑多な情報があり、どこに行けば正しい情報を取れるかが分からないことが多いので、技能実習生や特定技能外国人などの未熟練労働者が自分でアクセスし、ここに行けば必ず正しい情報が得られるというアプリ等を作れるとよい。
③ 新たな制度の下での監理団体については、監理団体と受入れ企業等の役職員の兼職に係る制限の強化又は外部者による監視の強化などによる独立性・中立性要件の強化や、受入れ企業数等に応じた職員の配置や外国語による相談応需体制の強化など、その許可要件を厳格化した上、新たに許可を受けなければならないとする。その際、監理団体に対しては、新たな許可要件にのっとり、厳格に審査を行うものとする。	321	【検討の方向性3(2)ア】 現行制度下の監理団体の中には、受入れ企業等における人権侵害や不適正な就労を防止・是正できていない団体も少なくなく、そのような団体は厳しく適正化又は排除していく必要がある。
	322	技能実習制度の監理団体の中には、体制や制度に関するノウハウの面で疑念を抱かせる団体があるのも事実である。監理団体の今後の在り方の検討が必要である。
	323	規模の大きな監理団体にはスケールメリットがあり、余り問題は起こらず、多くの企業を見ているからこそ転籍支援もできるのではないかと。
	324	外国人材に寄り添って適切に支援することが監理団体には求められているが、監理団体が実習実施者の意見を優先し、擁護する事案もあると聞いている。また、監理団体によっては、特別に職業紹介が認められているにもかかわらず、1法人しか実習監理を行っていないところもあるため、例えば、労働法等の違反を起こした監理団体等は今後一切の受入れを認めない、一つしか実習実施者を見込んでいないところは認めないなど、監理団体の適格性はより厳格化する必要がある。
	325	監理団体の適正化を図ることはもちろん、独立性をより強化する必要がある。また、登録支援機関にも適正化のための行政のコントロールが及んだ方がよいのではないかと。
	326	規模が小さく、独自に組合の協同経済事業を実施していない財政収益構造の不安定な監理団体や労働法制的な面から違法な取扱いを行った監理団体、支援10項目を行えない登録支援機関などは排除していく方向で考えるべきである。
	327	基本的に、受入れ企業と日常的に関連がある協同組合等が受入れ支援団体となるのが望ましい。
	328	海外との繋がりが少ない企業にとっては、監理団体があるから都市部、地方、そして企業の大小問わず、受入れ人数枠の技能実習生の確保、配分が可能となり、受入れ後は、違反等がないか監査等で確認し、指導していくという監理団体の存在・機能が新たな制度でもより一層重要になる。
	329	企業活動を円滑に進めるという意味では、監理団体をなくして自由にやらせる方が経済的には合理的だが、それでは使い捨てになってしまう。この議論のそもそもの始まりは、外国人労働者の人権保護を強めることが大きな目的の一つであったことから、抜け穴を作らない方がよいので、監理団体は必須とした方がよい。
	330	「(1)新たな制度における監理団体による監理・支援・保護の在り方」については、「在り方」の前に「要件」を加筆してもよいのではないかと。特に支援の面で、転籍制限を緩和することとなると、監理団体が転籍をより支援するような役割も果たし得る。そのためにも、中立性や傘下企業が複数いることなどが要請されると思うので、要件面から検討することもあり得るのではないかと。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	331	監理団体について、人権侵害が多発している現状を踏まえれば、受入れ規模に応じて適正な体制があるか否かが重要である。受入れ企業数が1社の監理団体が増えているが、転籍を想定した場合の対応面の課題を踏まえれば、受入れ企業が複数あるか否かも検討する必要がある。また、ハラスメントを含めた法令違反、賃金の支払状況のチェックをこれまで以上に詳細かつ厳格に行う必要がある。その結果を所轄の外国人技能実習機構や労働基準監督署に提出することや、監理団体として人権侵害を黙認していないことについての対策強化が必要である。
	332	監理団体は、現状同様、非営利のみとすべきであり、定期的な訪問指導、監査等は維持し、優良な監理団体、実習実施者の場合は、その優良性に鑑み、監査回数の減少、若しくは監査項目の簡素化などの措置をしてはどうか。また、悪質な団体等に対しては、即刻の資格停止が望ましい。
	333	現場の運用は非常に大事であり、外国人材の環境調整を行う支援調整担当を設置し、強化していくことは大切である一方、手続や事務が大変であるため、事務の経費負担を軽減してほしいとの声もある。事務に時間が割かれ、大事なものに力を注げないという結果にもなりかねないので、事務全般の現場の負担軽減も考慮していただきたい。
	334	支援を行っていない監理団体、技能実習共同受入れ事業の実績が1者の組合員しかない監理団体、財務状況が3年以上連続で債務超過や赤字に陥っている組合、常勤役員等の基準を満たさず、実態が伴わない監理団体は休止するなどの措置を執ることも必要である。
	335	監理団体の非営利性については続けるべきという意見もある一方で、現在、実費のみの徴収しかできず、非営利で活動するという状況は、組織の事業拡大、キャパシティを拡大するための再投資を厳しいものになっている。多くの監理団体は、抱えている実習実施者が少数であり、小規模の団体が乱立している状況は、情報の非対称性を高め、様々なところで問題が生じやすくなる。基準を厳格化して淘汰するという「むち」の部分と事業を拡大していけるという「あめ」の部分の設ける必要がある。同じ非営利であってもNPOのようにある程度内部留保等を認め、事業の拡大ができるような建て付けもあるのではないかと。
	336	制度を機能させるためには現場における運用が極めて重要であり、そのための制度的な工夫が必要である。就労条件や生活環境に問題を抱える外国人材は一定の割合で生じるものであるため、制度と現場の実態にかい離が生じているケースに対して、制度の本旨に照らしながら、かつ、外国人材に寄り添いながら問題の解決を模索する。つまり、外国人材の環境調整等の役割を担う支援調整担当を制度として設ける必要がある。行政の現場では、深刻な問題を抱える対象者ほど向こうからはやって来られず、いくら行政がサービスメニューをそろえて窓口で待っていても手が届かないことが多い。出前サービスの支援や調整の任に当たる担当者を制度化しておくことが、制度を機能させるという観点からも必要である。
	337	支援調整担当を制度として設けた場合、関係各方面に掛け合って問題への対処・解決を促すことがその責務となる。加えて、失踪者に寄り添い、復帰の道を模索する役割も担わせることが考えられる。そういった責務をより良く果たすためには相応の専門的な知識や技術が必要であることから、当局がその資格を認定した上で、監理団体や登録支援機関に、それぞれの事業規模に応じた人数の支援調整担当を配置させることが考えられる。
	338	弁護士に監理団体の顧問になってもらうのも必要ではないか。その際には、費用についても検討が必要である。
	339	監理団体の要件について、営利性・非営利性というよりも、受入れの現場をしっかりと日常的に確認できる状況にあるのかどうか重要。【P】
	340	監理団体と実習実施者の役員の兼任について、完全に分離するのは難しいのではないかと。兼任を禁止すれば、監理団体は、外形上、別団体を作って、役員をひっくり返すだけで、実態の解決にはつながらない。むしろ一定程度リスクを受け入れた上で、第三者の目を定期的に入れること、また、悪質な状況に対して厳しい措置が実効的に働くような仕組みを入れることで、解決をしていくしかないのではないかと。【P】
	341	新たな制度においても監理団体は行政が監督しやすい非営利法人に限り、現行制度における監理団体を十分に活用していくべき。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	342	監理団体の許可要件、優良要件の見直しが必要。【P】
	343	監理する実習実施者数が1社などの小規模な監理団体や、技能実習生受入れ事業以外の自主的な事業を行っていない団体、監理費以外の収入源がない団体、債務超過の団体など、小規模かつ財政基盤の整っていない法人は、実習監理を適切に実施する体制が不十分であるため、許可を与えるべきではないのではないか。【P】
	344	中小企業組合について、名が体を表していない組合、管理が行き届くのか不明なほど活動地区を拡大している組合、共同経済事業を実施できないほど業種を拡大している組合、名目だけの事業化などであっても、書類不備がなければ認可されてしまうなど、都道府県の許認可が機能していない現状があり、中小企業庁の指導により、中小企業等協同組合法の運用を正常化していく必要がある。【P】
	345	弁護士を監理団体の外部監査人や顧問に委嘱することや、重大な不法行為があった場合は、実習実施者や監理団体の取消や、監理団体名、顧問名を公表することが効果的ではないか。【P】
	346	監理団体の要件について、非営利に限る必要はない。【P】
	347	実習実施者から手数料を受け取っている監理団体は、経済的な意味で独立性が担保されていないため、機構に当たるような機関に費用を納めて、監理団体はその機関から手数料を受領するというような方法が考えられる。【P】
	348	監督する者と監督される者が人的に重なり合っているという状況では、管理監督が制度的に機能しないことは明らか。新制度では、監理団体と実習実施者の役員の兼職は全面的に禁止することを検討するべき。【P】
	349	監理団体について、技能実習制度の監理団体は原則として新制度の管理者団体に移行できるということではなく、新たに定めた要件の下で要件適合性を確認しなければ、不適切な監理団体の排除はできない。【P】
	350	監理団体のあり方について、必ずしも非営利に限る必要はないのではないか。せめてNPO法人並みに収益事業を可能とし、かつ内部留保によって再投資、事業の拡大が可能といったような形まで緩和し、監理団体自体のキャパシティビルディングが行われる仕組みを設けるべきではないか。【P】
	351	監理団体のあり方について、実習実施者と監理団体が分離されていないのは問題だと思う。もともと事業協同組合は、管理や監査をすることに向いていない団体だと思う。制度的に両者を分離するという意見に賛成である。ただ、現状は事業協同組合が圧倒的多数なので、制度移行期の中で、お互いに監理するとか、何かしら第三者的な目線が入るような仕組みで、少しずつ本当の第三者的な管理に移行していければいいと思う。【P】
	352	最近では技能実習生受入れ事業のみを行っている組合が増えているが、基本的にはそういったものは排除するべき。株式会社等の営利団体は、実費収入だけでは経営していけないし、行政側の管理の手数が回らない。役員の兼業禁止について、組合の直接奉仕、間接奉仕の原則に反することになる。組合の役員には、基本的に組合員企業の取締役や個人事業主の代表しか就任できない。組合員企業同士が牽制し合う組織にもできる。組合は会員に対してサービスを行う組織体なので、そのような非営利的な組織体の方が、公平にできるのではないか。【P】
	353	事業実施機関と監理団体が一体化すると、自分で自分を監督することになると思うので、そうではなく、傘下でない別の地域の受入れ機関を監理する等といった手法も考えられるのではないか。【P】
	354	弁護士が監理団体の中に入るといってもあり得るとは思うけれども、まずは監理団体の独立性に係るきちんとした仕組みがあるべき。そうでないと、入りにくいのではないか。監理団体に第三者の目を入れることも必要であるが、やはり監理団体の仕組み自体として、その在り方を検討する必要がある。【P】
	355	監理団体の監理体制を不安視するのであれば、外部監査を弁護士に担ってもらい、厳しく見てもらうことも必要なのではないか。法律の番人たる弁護士が見られないとすれば、どこも見ることができない。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
④ より良い監理支援のインセンティブとなるよう、優良事例の公表、優良な監理団体に対する各種申請書類の簡素化や届出の頻度軽減などといった優遇措置を講じる。	356	【検討の方向性3(2)ア】 受入れ企業等が安心して優良な監理団体及び登録支援機関を利用できるように、その事業活動の評価などを公表し、特に受入れ企業等への支援や外国人労働者保護の面で優良な団体等にはインセンティブを与えるような方向で検討すべきである。
	357	監理団体が営利性を持っていないことで、より良い賃金を出す事業者に送り出すインセンティブがなく、むしろ、傘下の受入れ事業者のうち賃金が一番低いところに合わせて賃金を定めるよう企業に促してしまうケースがあり、このことが、技能実習1号、2号が最低賃金に張り付いている理由の一つとなっているので、営利性を持つ団体をあらかじめ排除するのではなく、適切なインセンティブ構造の下、制度を設計してはどうか。
	358	受入れ事業所が監理団体に支払う費用について、透明性を確保すること等により、受入れ事業所の費用負担の軽減を図るとともに、監理団体の事業活動を評価し、公表することによって受入れ事業所が監理団体を選ぶ幅を広げることが必要である。
	359	技能実習生等の日本語や生活習慣の理解不足に関し、現場の受入れ企業によるサポートは万全と言えない事情にあり、外国人はネット上で情報収集することが多いことから、監理団体による支援の充実とその評価・公表が必要かつ有益である。
	360	受入れ企業等の要件は、現状維持とし、監理団体とともに優良な者へのインセンティブとして、計画認定時の提出資料の簡素化、審査期間の短縮化を考えてはどうか。
	361	監理団体と登録支援機関は、外国人の人権保護の観点から目指すべきところは強化し、インセンティブを与えながら、よいところは優遇していく仕組みが重要である。それを統括する外国人技能実習機構の役割を強化していくことも重要だが、業所管省庁や業界団体など、それぞれの役割を強化してオーバースペックにならないよう、それぞれの役割を重視するかを整理する必要がある。これまでの論点は相互に作用している。
	362	監理団体は、現状同様、非営利のみとすべきであり、定期的な訪問指導、監査等は維持し、優良な監理団体、実習実施者の場合は、その優良品性に鑑み、監査回数減少、若しくは監査項目の簡素化などの措置をしてはどうか。また、悪質な団体等に対しては、即刻の資格停止が望ましい。
	363	現場の運用は非常に大事であり、外国人材の環境調整を行う支援調整担当を設置し、強化していくことは大切である一方、手続や事務が大変であるため、事務の経費負担を軽減してほしいとの声もある。事務に時間が割かれ、大事なものに力を注げないという結果にもなりかねないので、事務全般の現場の負担軽減も考慮していただきたい。
	364	入国前の日本語要件を厳格化すると日本が優秀な外国人から選ばれなくなる懸念があるが、重要なのは、入国後においても継続的に日本語教育を受けられ、能力の向上を図ることができる体制作りである。入国後に優良な日本語教育を実施する受入れ機関や監理団体に対しては、インセンティブとして入国前の日本語要件を緩和するというのも一案である。
	365	現在の建て付けだと、優良な監理団体が「一般監理事業」と呼ばれているが、これを維持するとしても、特に優良な団体というものを新たに設け、そのインセンティブを強化するという3段階に分けてもよいのではないか。
366	入国制限が緩和され、入国者が増加している中で、審査に時間が掛かり、予定していた時期に入国できず、事業計画に支障が生じているという声や、外国人の入国や転職に関し、年々申請書類が増え、書類の提出先が多く、書類の内容も煩雑で資料の作成に時間を取られ、実習実施者や監理団体の負担となっているという声を聞く。今後、国内の外国人労働者の増加が見込まれることから、外国人が審査の遅れなどにより就労や生活に不安を感じることなく、日本国内で安心して働き暮らすことができる環境整備をするという観点からも、手続の簡素化や対象の整備が必要ではないか。	

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
<p>⑤ 新たな制度における受入れ企業等については、外国人の前職要件等、現行の技能実習制度の国際貢献目的に由来する要件をなくす方向で見直した上、現行の特定技能制度における要件も参照し、受入れ企業等としての適正性及び育成・支援体制等に係る要件を設ける。</p>	367	<p>現行の技能実習制度の前職要件は形骸化しているという意見もあったが、労災が多い職種・分野は引き続き必須とすべきではないか。また、来日前に想像していた業務と実際の業務のギャップが転職につながるのではないよう、送出国や監理団体等による入国前の十分な説明が必要ではないか。</p>
	368	<p>農業の分野では、前職要件は撤廃してもよいのではという意見がある。共に仕事をしながら育成をしていくとなると、前職要件はいらないのではないか。</p>
	369	<p>来日前教育をある程度充実させることで、前職要件を課す必要はなくなるのではないか。前職の証明書を必要とすることで、1つのビジネスが出来上がり、手数料を取る人が現れる。来日前教育で安全教育や業界・仕事の内容についてオリエンテーションのような形である程度できるのであれば、前職要件はなくてもよいのではないか。</p>
	370	<p>受入れ企業の要件について、特定技能制度の雇用契約適合性の要件が参考になるのではないか。技能実習における雇用契約は特定技能の雇用契約よりも特殊であるが、技能実習法には、技能実習雇用契約という概念が法律上なく、新たな制度では特定技能の雇用契約のような概念を法律上設けてはどうか。契約内容の明確化と待遇の説明は、労働法制の現在のトレンドであることから、人材育成目的や実習計画の骨子を契約に盛り込むような形を促進し、それを本人に明示し、かつ合意したという書類の作成保存を明確化することとしてはどうか。</p>
	371	<p>受入れ企業等の要件は、現状維持とし、監理団体とともに優良な者へのインセンティブとして、計画認定時の提出資料の簡素化、審査期間の短縮化を考えてはどうか。</p>
<p>⑥ より良い受入れのインセンティブとなるよう、優良事例の公表、優良な受入れ企業等に対する各種申請書類の簡素化や届出の頻度軽減などといった優遇措置を講じる。</p>	372	<p>【検討の方向性3(2)ア】 受入れ企業等が安心して優良な監理団体及び登録支援機関を利用できるように、その事業活動の評価などを公表し、特に受入れ企業等への支援や外国人労働者保護の面で優良な団体等にはインセンティブを与えるような方向で検討すべきである。</p>
	373	<p>人権保護、労働者保護という観点を改めてもう一度考え直さなくてはいけないのではないか。様々な項目ごとに人権保護、それから労働者保護という観点を織り込んでいるが、全体として本当に救済のメカニズムとして十分に機能するかどうかということをチェックしなければいけない。通報体制、苦情処理、スムーズな転職も含めて、実質的に救済メカニズムがうまく機能するかどうか、かつそれも迅速に機能するかどうか、あるいはそのためにどの体制をどう変えなくてはいけないのかという観点から見直してみる必要がある。</p>
	374	<p>悪質な機関を排除する仕組みとして、許可の取消等に加え、処罰とか訴追も含めるべきかどうかということ、あるいは不法就労、あつせん業者をどう排除していくかということも、一緒に含めて考えなくてはいけないのではないか。</p>
	375	<p>現場の運用は非常に大事であり、外国人材の環境調整を行う支援調整担当を設置し、強化していくことは大切である一方、手続や事務が大変であるため、事務の経費負担を軽減してほしいとの声もある。事務に時間が割かれ、大事なものに力を注げないという結果にもなりかねないので、事務全般の現場の負担軽減も考慮していただきたい。</p>
	376	<p>受入れ企業等の要件は、現状維持とし、監理団体とともに優良な者へのインセンティブとして、計画認定時の提出資料の簡素化、審査期間の短縮化を考えてはどうか。</p>
	377	<p>入国前の日本語要件を厳格化すると日本が優秀な外国人から選ばれなくなる懸念があるが、重要なのは、入国後においても継続的に日本語教育を受けられ、能力の向上を図ることができる体制作りである。入国後に優良な日本語教育を実施する受入れ機関や監理団体に対しては、インセンティブとして入国前の日本語要件を緩和するというのも一案である。</p>
	378	<p>優良な受入れ機関に対するインセンティブとして、手続書類の簡素化や審査期間の短縮化等を図る制度を導入するのも一案である。優良認定の評価については、受け入れている外国人の日本語や技能の修得状況、最低賃金とのかい離率等を取り入れることも考えられる。</p>

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	379	現在の建て付けだと、優良な監理団体が「一般監理事業」と呼ばれているが、これを維持するとしても、特に優良な団体というものを新たに設け、そのインセンティブを強化するという3段階に分けてもよいのではないか。
	380	入国制限が緩和され、入国者が増加している中で、審査に時間が掛かり、予定していた時期に入国できず、事業計画に支障が生じているという声や、外国人の入国や転職に関し、年々申請書類が増え、書類の提出先が多く、書類の内容も煩雑で資料の作成に時間を取られ、実習実施者や監理団体の負担となっているという声を聞く。今後、国内の外国人労働者の増加が見込まれることから、外国人が審査の遅れなどにより就労や生活に不安を感じることなく、日本国内で安心して働き暮らすことができる環境整備をするという観点からも、手続の簡素化や対象の整備が必要ではないか。
	381	優良な実習実施者への優遇措置として、提出書類の削減や審査期間の短縮化といったことが考えられる。優良認定の評価項目は、外国人材の技能の修得状況、日本語の学習支援、最低賃金との乖離率等とすることが考えられる。これらは現行制度上も採用されているが、加点点数を引き上げることで、受入れ企業等の行動変容を促していくことも考えられる。【P】
6 特定技能制度の適正化方策		
① 新たな制度において育成がなされた外国人の特定技能1号への移行については、技能検定3級等以上又は特定技能1号評価試験への合格に加え、日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)への合格を条件とする。ただし、日本語能力試験の条件については、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当の講習を受講した場合も、その条件を満たすものとする。	382	【検討の方向性2(1)】 特定技能制度については、深刻な人手不足に対応するため、制度を見直して適正化を図った上、人材確保と人材育成を目的とする新たな制度との調和を図りつつ、引き続き活用していく方向で検討すべきである。その際、新たな制度との関係性に加え、外国人材の支援面など様々な課題も指摘されていることを踏まえ、受入れ見込数の設定や分野の設定の在り方のほか、登録支援機関の役割の見直しを踏まえた適切かつ実効的な支援の在り方、行政の指導監督体制、特定技能外国人への支援体制の整備などについて、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
	383	試験ルートの特定技能1号労働者が技能実習生以下の技能ではないか、という現場からの声がある。こうした中で特定技能労働者の方が使い捨ての労働力として雇用されてしまうと、特定技能で一人前の労働者として受け入れるということと真逆の結果になってしまうのではないかと懸念があるため、試験ルートと技能実習ルートはきちんと制度設計されるべき。
	384	特定技能制度は、生産性向上支援策、人材確保支援策を講じてもお人手不足の産業に人材を確保する目的は堅持していただき、新たな制度と特定技能制度のすみ分けを図っていく必要がある。また、特定技能への移行については、検定の合格、日本語能力試験のN4以上の取得、生活態度・勤務態度が良好である優良な者だけが移行できる制度設計としてもよいのではないか。
	385	特定技能への移行については、積極的なスキルの向上とスキルの担保が試験で確認されること、レベルの高い試験の合格により特定技能へ移行できるということが重要。単純に特定技能に接続すべきではない。【P】
	386	【検討の方向性3(2)ア】 現行制度の登録支援機関についても、法人か個人かを問わず登録できることから、その中には外国人に対する職業生活から日常生活までの全般的な支援を行うことができないものも少なくなく、登録支援機関の支援の在り方の見直しを検討するとともに、機能を十分に果たせないような機関は同様に厳しく適正化又は排除していく必要がある。
② 特定技能外国人に対する支援業務が適切になされるよう、登録支援機関の支援責任者等に対する講習受講の義務付け等、登録要件を厳格化するとともに、支援業務の委託先を登録支援機関に限ることとする。	387	特定技能外国人は即戦力と位置付けられているが、即戦力にもいろいろなレベルがあり、技能修得を図る人材育成的な機能や支援団体の強化等も必要になる。また、制度的な位置付けからすると特定技能制度は技能実習制度ほどには計画性は必要ではないかもしれないが、支援機関の役割は重要である。
	388	登録支援機関について、支援機関として質が担保されているかは非常に疑問がある。特に試験ルートで来日した特定技能外国人について、技能実習生と同様の支援が不可欠であり、適切に支援を行う適格性の観点から、例えば許可制とする、第三者による審査プロセスを設けるなど質を担保する施策が必要である。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	389	登録支援機関は許可制でなく、監理団体に比べ指導監督を受ける機会が少ないと思われるし、登録支援機関の数が増えているが、外国人労働者の仕事から日常生活までの全ての支援メニューをワンストップで行える機関は少ない。今はまだ技能実習ルートが多く、問題が顕在化していないが、いずれトラブルが起きることが容易に想定される。総合的な支援や行政がもっと関与できる非営利性の組織に改めていく等の見直しが必要である。
	390	監理団体の適正化を図ることはもちろん、独立性をより強化する必要がある。また、登録支援機関にも適正化のための行政のコントロールが及んだ方がよいのではないかと。
	391	規模が小さく、独自に組合の協同経済事業を実施していない財政収益構造の不安定な監理団体や労働法制の面から違法な取扱いを行った監理団体、支援10項目を行えない登録支援機関などは排除していく方向で考えるべきである。
	392	登録支援機関の手数料に上限を設けることや支援10項目を自身で行えないような登録支援機関は排除等を含めた取扱いについて、協議することが必要ではないかと。
	393	試験ルートの特定技能外国人については、日本語教育や共生のための支援実績とノウハウのある監理団体を活用し、委ねることも得策である。
	394	登録支援機関について、適格性や質の担保、特定技能外国人に対する支援の必要性を考えると、許可制としたうえで、要件を厳格化することも必要ではないかと。
	395	登録支援機関の支援体制が不十分であったり、そもそも法令の遵守の支援ができていないところもある。登録支援機関の要件を厳格化することで特定技能制度全体の適正化と登録支援機関の質の向上を図る必要があり、登録支援機関を許可制にし、監理団体と同等程度の役割を担わせることも考えられる。また、監理団体と登録支援機関の両方を外国人技能実習機構若しくは機構に代わる組織がチェックする体制としたらどうか。
	396	登録支援機関の利用は必須ではないため、登録支援機関の要件を厳格化すると登録支援機関を利用しない受入れ企業が増加する可能性があり、登録支援機関の要件を厳格化しても効果が上がらない恐れがある。登録支援機関を利用せずに受け入れることを原則禁止にする、若しくは登録支援機関を利用しない場合は、受入れ企業の要件を厳格化するという施策が必要ではないかと。
	397	特定技能制度では、事業者であれば個人、法人、営利、非営利を問わず登録支援機関になることができ、手数料や費用負担の割合、徴収額について何も制限がない。在留資格申請の代行手続や職業紹介だけを行い、他の支援を意図的に行わない事業者も多数存在することから、今後、事業者同士により価格統一や談合、支援メニューの細分化などの不都合が生じやすい環境にもなる。そこで、登録支援機関を許可制とし、監理団体と同様に、行政庁が監督しやすい事業協同組合、商工会、商工会議所の非営利団体に限るのがよい。また、諸手数料の徴収などについてもルールを設ける必要がある。
	398	実習実施者から見た事業協同組合の監理団体に対する満足度は高く、また、特定技能に移行する外国人は、仕事を見つけるために技能実習で支援を受けた監理団体を選択している現状がある。日本語教育、共生のための支援実績とノウハウのある監理団体に委ね、監理団体が登録支援機関を兼ねて引き続き支援していくことも有効である。
	399	技能実習期間が修了間近な技能実習生に対し、登録支援機関等がアプローチをかけ、引き抜きをしている例もある。また、職業紹介事業者でないブローカーや不法就労をあっせん等していることもあることから、悪質なブローカーを排除していただきたい。
	400	支援調整担当者を制度として設けた場合、関係各方面に掛け合って問題への対応・解決を促すことがその責務となる。加えて、失踪者に寄り添い、復帰の道を模索する役割も担わせることが考えられる。そういった責務をより良く果たすためには相応の専門的な知識や技術が必要であることから、当局がその資格を認定した上で、監理団体や登録支援機関に、それぞれの事業規模に応じた人数の支援調整担当者を配置させることが考えられる。
	401	現場の運用は非常に大事であり、外国人材の環境調整を行う支援調整担当を設置し、強化していくことは大切である一方、手続や事務が大変であるため、事務の経費負担を軽減してほしいとの声もある。事務に時間が割かれ、大事なものに力を注げないという結果にもなりかねないので、事務全般の現場の負担軽減も考慮していただきたい。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	402	特定技能外国人に対する職業紹介事業は無料のみとすべきである。登録支援機関が悪質な引き抜き行為を行えない仕組みを作り、無資格で職業紹介事業を行う者への取締り強化、無資格の職業紹介事業者を利用する登録支援機関の取締り強化をしてはどうか。
	403	悪質な登録支援機関への対処方法について、労働法のトレンドとして、法違反企業名の公表の規定が非常に増えている。機関名の公表を制度として設けることにより、営利企業にとっては不適正な行為のディスインセンティブになるのではないか。
	404	登録支援機関は労政審による諮問を経た許可制とし、支援の実施体制が不十分な登録支援機関は排除すべき。登録支援機関が徴収する手数料は上限が定められておらず、青天井。職業紹介手数料目当ての事業者が転職のあっせんをしている可能性がある。手数料の上限の設定が必要。【P】
	405	登録支援機関の支援10項目を十分に実施できる監理団体が多数存在している。監理団体に特定技能外国人の支援を委ねていくことも検討していくべき。【P】
	406	特定技能については、登録支援機関が登録制であるが、許可制に移行していくべきである。公労使にはかり、適正化していくべき。【P】
③ より良い受入れのインセンティブとなるよう、優良事例の公表、優良な受入れ企業等に対する各種申請書類の簡素化や届出の頻度軽減などといった優遇措置を講じる。	407	【検討の方向性3(2)ア】 受入れ企業等が安心して優良な監理団体及び登録支援機関を利用できるように、その事業活動の評価などを公表し、特に受入れ企業等への支援や外国人労働者保護の面で優良な団体等にはインセンティブを与えるような方向で検討すべきである。
	408	現場の運用は非常に大事であり、外国人材の環境調整を行う支援調整担当を設置し、強化していくことは大切である一方、手続や事務が大変であるため、事務の経費負担を軽減してほしいとの声もある。事務に時間が割かれ、大事なものに力を注げないという結果にもなりかねないので、事務全般の現場の負担軽減も考慮していただきたい。
	409	入国制限が緩和され、入国者が増加している中で、審査に時間が掛かり、予定していた時期に入国できず、事業計画に支障が生じているという声や、外国人の入国や転職に関し、年々申請書類が増え、書類の提出先が多く、書類の内容も煩雑で資料の作成に時間を取られ、実習実施者や監理団体の負担となっているという声を聞く。今後、国内の外国人労働者の増加が見込まれることから、外国人が審査の遅れなどにより就労や生活に不安を感じることなく、日本国内で安心して働き暮らすことができる環境整備をするという観点からも、手続の簡素化や対象の整備が必要ではないか。
7 国・自治体の役割		
① 地方出入国在留管理局、新たな機構、労働基準監督署、ハローワーク等の関係機関が連携し、外国人の不適正な受入れ・雇用を厳格に排除し、的確な転籍支援等を行う。	410	外国人技能実習機構には有効な役割があるため、技能実習制度から別の制度に切り替えていく場合であっても、存続していくことは考えられる。その場合、労働基準監督署との役割分担をどうするかが論点となる。
	411	職業紹介におけるハローワークの役割を強化できないか。ハローワークの活用は、悪質なブローカーの排除において、国がきちんと対応していくという意味で重要である。
	412	労働行政と入管行政の連携を強めるべきである。労働基準監督署は、技能実習生を受け入れている企業に重点的に監督に入っており、実態の情報を把握しやすいので、連携することは有益である。また、ハローワークは、外国人雇用状況の届出を通じた雇用状況や、その地域の人手不足企業で外国人材をどれくらい募集しているかを把握しているので、地域の行政と労働局等とが連携し、労働市場をうまく機能させていくことはあり得る。
	413	国内の募集方法について、民間の職業紹介機関やハローワークが十分な機能を果たすことで、不適正な仲介業者が入り込めないような運用にすべきである。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	414	制度を機能させるためには現場における運用が極めて重要であり、そのための制度的な工夫が必要である。就労条件や生活環境に問題を抱える外国人材は一定の割合で生じるものである。制度と現場の実態にかい離が生じているケースに対して、制度の本旨に照らしながら、かつ、外国人材に寄り添いながら問題の解決を模索する。つまり、外国人材の環境調整等の役割を担う支援調整担当者を制度として設ける必要がある。行政の現場では、深刻な問題を抱える対象者ほど向こうからはやって来られず、いくら行政がサービスメニューをそろえて窓口で待っていても手が届かないことが多い。出前サービスの支援や調整の任に当たる担当者を制度化しておくことが、制度を機能させるという観点からも必要である。
	415	通報体制や苦情処理、スムーズな転籍など、人権や労働者保護のための救済メカニズムが、全体として、実質的にうまく、かつ、迅速に機能するのか、そのための体制をどう変えていくべきなのか、検討すべき。【P】
	416	違反者の排除、許可の取消しのほか、処罰や訴追を含めるべきかどうか、不法就労、あつせん業者をどう排除するかも考えるべき。【P】
	417	法的な問題を解決するための在留資格を設けることを検討すべき。【P】
	418	登録支援機関は、非営利に限定し、また、取締まりを強化すべき。【P】
	419	現行法でも、契約期間内でもやむを得ない事由があれば転職できるが、それをどう明確化していくかということが出てくる。例えば、合意解約の場合はどうするのか。人権侵害や法令違反の申立ての主張があった場合の立証の在り方はどうするかなど。また、所轄官庁間の連携体制として、労働基準監督署は大きな役割を果たせるのではないかと思う。【P】
	420	転籍を実質的に可能とするためには、現在の機構、分野所管省庁において求人側の企業名、職種等の情報をオープンにしながら、ハローワークが実効性のあるあつせんを行うことができるようにすることが必要。【P】
② 制度所管省庁は、送出国との連携を強化し、不適正な送出国機関を新たな制度及び特定技能制度から確実に排除する。	421	【検討の方向性3(2)イ】 新たな制度において、業所管省庁は、我が国の外国人労働者受入れ政策等との整合性を前提とし、それぞれの業界特有の事情を踏まえつつ、産業政策等の観点に立って、受入れ企業等が負担するコストに留意しながら、より良い受入れを後押しする役割を担う方向で検討すべきである。具体的には、業所管省庁は、そのイニシアチフの下にある業界団体と相互に連携し、業界ごとの生産性向上・国内人材確保の取組や当該取組を行った上での人手不足状況の確認、受け入れる外国人労働者から日本を就労先として選んでもらえて安心して暮らして働くことができるための支援、業界内の受入れの適正化等の役割を担うことを念頭に置き、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。また、特定技能制度においても、これらの取組について、業所管省庁等による更なる対応の強化を検討すべきである。
③ 業所管省庁は、業界団体と連携し、受入れ対象分野の受入れガイドラインを策定するなどして業界全体で受入れの適正化を促進するほか、業界特有の事情に係る相談窓口の設置、優良受入れ企業等に対する支援等の優遇措置等を講じるなど、外国人の受入れ環境の整備等に資する取組を行う。	422	外国人材の住宅環境整備に対する国の支援を含め、業所管省庁は、管理監督ではなく、企業の適正な受入れを後押しする役割として、積極的に関与することが求められる。
	423	今後、各分野における積極的な政策を推進していくに当たり、分野ごとに各産業分野の成長戦略の一部として積極的に位置付けていく必要がある。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	424	隣接する業種があると業種をまたいで働くこともあると思うが、その場合には業所管省庁がうまくリーダーシップをとって仕切っていくことや、また、外国人がキャリアアップできる制度設計やガイドラインの作成が必要となるのではないかと。
	425	日本人と同様に労働者性を強く認めるのであれば、受入れ側に余分なコストが掛からないようにしていくことが必要である。特に受入れ時の日本語能力や技能を身につけるに当たっては、国等が関与することで、コストをできるだけ国が負担していくという在り方が必要ではないかと。
	426	技能実習、特定技能のみならず、他の在留資格を含めた外国人労働者受入れ全般に関する会議体を作り、外国人労働者全般に関する総合的な議論を行うことが重要である。そこには、労使を含めた関係者を委員として参画し、透明性を担保することが重要である。さらに、その会議体の下には評価試験の整備や受入れ団体等の適格性、受入れ分野や人数、その他詳細について検討を行う会議体を設けてはどうか。
	427	監理団体と登録支援機関は、外国人の人権保護の観点から目指すべきところは強化し、インセンティブを与えながら、よいところは優遇していく仕組みが重要である。それを統括する外国人技能実習機構の役割を強化していくことも重要だが、業所管省庁や業界団体など、それぞれの役割を強化してオーバースペックにならないよう、それぞれの役割を重視するかを整理する必要がある。これまでの論点は相互に作用している。
	428	業界の人手不足の状況や人材確保が十分に講じられているか、また、産業政策の観点を含めて、予算確保と併せて業所管省庁が検討、関与することが重要である。
	429	送出国との連携や来日前教育、マッチングも含めて、各業界別に取組を進めることも一つの方法であり、そうであれば外国人技能実習機構や入管は、飽くまで適正な取組がなされているかをチェックする役割に徹し、アクセルを踏むのは業所管省庁や業界団体という形が望ましい。
	430	特定技能の建設分野では、JAC(一般社団法人建設技能人材機構)が円滑・適正な受入れの機能を果たしているが、その他の分野では十分に機能を果たしているとはいえない。業所管省庁と業界団体で、業界の人手不足にこの仕組みをどう活用するかをしっかりと考え、各現場での実習プログラムのモデルの作成や関係機関との連携、実習実施困難者の実習先の紹介、現場の実態に合った日本語教育のプログラムの提供、受入れ側でのやさしい日本語の普及など、受入れ現場の負担が少しでも減り、円滑・適正な受入れが進む環境を作る必要がある。
	431	受入れ現場の実態に合った円滑・適正な受入れ、送出しに向けて、業界団体と業所管省庁がイニシアチブをとり、自治体や関係する幅広いセクターの協力も促して、業界としての取組を進める仕組みが必要である。その際、現行の特定技能協議会の枠組みを活用して、多方面との連携を図っていくことが重要である。
	432	日本政府のビジネスと人権のガイドラインを踏まえた取組が求められており、特に人権侵害に対し、業務の発注元企業はサプライチェーン全体の労働者が利用できる外国語対応が可能な相談窓口の設置や、問い合わせの対応、通報を踏まえた調査対応も求められている。そうした取組を行っている事業者もあり、行政としてビジネスと人権を踏まえた施策の普及に向け積極的に取り組んでいくことが重要である。
	433	業所管省庁により、1年、2年、3年という段階を追って育成が進む業界別の育成計画のモデルのようなものを作るのが現実的であると考えられる。使用は任意とし、ある程度、標準化していくことで、汎用的なスキル形成ができるのではないかと。【P】
	434	業所管省庁が、産業ごとの外国人対策、保護、人材育成、制度所管省庁と連携した業所管省庁側による外国人技能実習機構の体制強化のための予算確保、所管産業の外国人の日本語教育、生活の支援、制度の適正な運用のための支援、そのための予算確保、地域地場産業の在り方、産業政策等に、十分に対応するべき。【P】
	435	業所管省庁の役割の強化が必要。制度所管省庁とも連携しつつ、例えば、技能実習機構の体制強化、所管の産業で働く外国人のための日本語のための支援、生活支援、制度の適正運営に必要な支援のための予算もしっかり確保した上で、産業政策も含めて十分対応すべき。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	436	国際的な批判や、労働関連法制との整合性の観点から、転籍不可とする年限は1年が限界ではないか。他方、頻繁な転籍は、受入れ企業、外国人双方にとって望ましくなく、インセンティブが働く仕組みをしっかりと織り込んでいく、その一つのやり方が3年の実習プログラムであると考え。1年での転籍に対する懸念は強いので、業所管省庁や自治体が、なるべくその地域で長く働いてもらえるよう、企業や外国人に対する支援を拡充することが必要。【P】
④ 文部科学省は、厚生労働省及び出入国在留管理庁と連携し、日本語教育機関の適正化を図り、日本語学習の質の向上を図る。	437	<p>【検討の方向性3(3)】 外国人労働者に対する来日後の日本語教育に掛かる費用や必要な支援については、外国人労働者の円滑な就労と技能形成が受入れ企業等や地域の産業・経済に資するという観点に加え、地域における外国人労働者に対する生活支援と共生社会実現の観点から、基本的に外国人労働者の負担とせず受入れ企業等の負担としつつも、国や自治体が日本語教育環境の整備などの支援を適切に行いながら、日本語教育の機会を充実させる方向で検討すべきである。その上で、受入れ企業等と国や自治体の役割分担や負担の在り方については、新たな制度における日本語能力に関する要件や仕組みを踏まえつつ、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。</p> <p>438 中長期的に活躍できる制度にするには、日本語や技能のレベルアップや共生のための環境整備が必要であるが、企業だけに責任を負わせるのは無理であるため、日本社会全体で費用を負担するという考えも必要である。</p> <p>439 自治体による日本語能力向上の取組について、各自治体の実情に合わせた取組を行う必要があるが、それには国の財政支援や日本語教育に関するノウハウの提供など手厚い支援が重要である。</p> <p>440 日本語を学ぶ意欲のある外国人材と日本語教育を提供する自治体やNPO等のマッチングを支援する仕組みも必要である。また、政府においてオンラインの教育ツールの充実等にも努め、周知を図ることも必要である。</p> <p>441 業務遂行上の安全性などのための日本語は制度としてきちんとやるとして、生活面の日本語は、地域のNPOやボランティアを活用することで、地域での国際交流にもつながるので、そのような地域の役割に対して支援することもあり得るのではないかと。</p> <p>442 日本語学習のコスト負担については、日本政府の呼寄せ対策の一環として、オンラインコンテンツを作成したり教科書を配布するなどして、外国人材の負担をなるべく少なくすることが必要である。また、教師が必要な場合には、日本政府が支援して、あるいは受入れ事業者も一定の負担をして、安い費用で学べるような場を提供することも一つの方策である。</p> <p>443 外国人労働者にコスト負担のしわ寄せが生じることは問題である。実習実施者が一定程度負担し、必要に応じて国が支援することも必要ではないかと。</p> <p>444 受入れ企業が業務に必要な日本語教育をすることは当然だが、日本の産業や社会に有益な人材を育てるという意味では、公的な負担で日本語教育の仕組みを作ることも考えるべき。ドイツには、国も費用を負担して、ドイツ語のプログラムを受講できる仕組みがあり、これを受講すると在留資格の関係で有利に取り扱われるとのことである。職業訓練として必要な日本語能力についても同様の仕組みを考えたかどうか。</p>
⑤ 各地方自治体は、外国人受入環境整備交付金を活用するなどして、外国人から生活相談等を受けられる相談窓口の整備を推進する。	445	<p>【検討の方向性3(2)イ】 地方における中小・小規模事業者が必要とする人材を確保して育成するという観点からは、業所管省庁だけでなく自治体においても外国人が安心して働き暮らせる環境整備に向けた取組を検討すべきである。</p> <p>446 技能実習生が暮らしやすい環境作りには自治体が果たす役割が大きい。過疎地と都市部、様々あり、自治体の体力も違う中で努力をしているが、国と緊密に連携して対応することが必要である。日本がしっかりと実習先として選ばれていくよう、また、担い手不足の解決にも資するよう、制度を見直ししていくことが必要である。</p> <p>447 行政機関がもっと関与し、外国人材と共生を目指す地域のコミュニティ作りを目指す組織を作り、支援していくこともこれからは重要である。</p>

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	448	労働問題に限らず、外国人労働者とその家族の社会生活のオリエンテーションや医療の相談、家庭問題、教育等の問題についての相談体制の在り方についても論点にすべきではないか。
	449	外国人材が地域社会の一員として長期就労できるよう国や自治体、関係機関等による日本語教育環境の整備、住宅環境の整備を始め生活全般への支援に取り組む体制を構築する必要がある。
	450	外国人の生活の利便性を高める生活環境の整備に取り組むべきである。半島、離島、過疎地域では、民間の賃貸物件がなく、外国人の生活環境確保のコスト負担が大きいことから、現場からは空き家のリフォーム等に対する支援の要望が多い。
	451	一元的相談窓口が各自治体に作られ、これにより「定住者」や「永住者」などの在留資格を持った外国人が相談しやすくなったという声を聞く。新たな在留資格や特定技能についても、職場から離れたところで気軽に集まって母国の行事を共有したり、その中で自然に相談することができるような場所ができるよう、広報や仕組み作りが必要である。ドイツや韓国では、国や自治体がNGOと協力しながら、定住者や労働者の居場所を作る工夫を凝らしていた。
	452	制度を機能させるためには現場における運用が極めて重要であり、そのための制度的な工夫が必要である。就労条件や生活環境に問題を抱える外国人材は一定の割合で生じるものであるため、制度と現場の実態に乖離が生じているケースに対して、制度の本旨に照らしながら、かつ、外国人材に寄り添いながら問題の解決を模索する。つまり、外国人材の環境調整等の役割を担う支援調整担当者を制度として設ける必要がある。行政の現場では、深刻な問題を抱える対象者ほど向こうからはやって来られず、いくら行政がサービスメニューをそろえて窓口で待っていても手が届かないことが多い。出前サービスの支援や調整の任に当たる担当者を制度化しておくことが、制度を機能させるという観点からも必要である。
	453	共生社会の実現という観点が重要である。その点、国及び自治体の役割について、外国人の受入れにより、地域コミュニティには新たな負担や問題が生じるため、外国人材が地域社会に円満に受け入れられるよう、地域に対する支援や相互理解、融和の促進のための取組が非常に重要であり、そのためには、国、自治体、関係団体によるネットワークの構築、体制整備が必要ではないか。【P】
	454	国際的な批判や、労働関連法制との整合性の観点から、転籍不可とする年限は1年が限界ではないか。他方、頻繁な転籍は、受入れ企業、外国人双方にとって望ましくなく、インセンティブが働く仕組みをしっかりと織り込んでいく、その一つのやり方が3年の実習プログラムであると考えられる。1年での転籍に対する懸念は強いので、業所管省庁や自治体が、なるべくその地域で長く働いてもらえるよう、企業や外国人に対する支援を拡充することが必要。【P】
8 送出機関及び送出しの在り方		
① 政府は、送出国政府との間での二国間取決め(MOC)を新たに作成し、これにより送出機関の取締りを強化するなどして、悪質な送出機関の排除の実効性を高める。	455	【検討の方向性3(2)ウ】 国際労働市場においては求人者と求職者が離れていることから、その職業紹介のコストを受入れ企業等や外国人本人などの関係者が負担して監理団体や送出機関などが介在することで仲介機能が働いている実態がある。このプロセスの中に悪質なブローカーや送出機関が関与し、外国人本人が不当な費用を負担して多額の借金を負うことになれば、来日後の活動に悪影響を及ぼすこともあり得ることから、悪質なブローカーや送出機関の排除など更なる対応を検討すべきである。
	456	【検討の方向性3(2)ウ】 過大な手数料の徴収の防止や悪質な送出機関の排除や送出機関の適正化に向けて、新たな制度においても、相手国との間で実効的な二国間取決め(MOC)を作成するなど、外国人材の適正な受入れに関する国際的な取組を強化する方向で検討すべきである。
	457	仲介者への費用支払の問題については、送出機関の窓口にとどり着くまでの情報が不足していないか、送出機関の窓口が全ての人に公平に開かれているのかといった点を検証して対策を考えるべきである。また、悪質な送出機関や高額な手数料徴収の問題が、日本からの通報にもかかわらず是正されない場合、二国間の合意として、当該国からの受入れ自体も停止するというような強い選択をできるようにすることも検討すべきではないか。
	458	主要な送出国の一つである中国について、送出機関の基準を明確化し、適正かつ円滑な受入れのためにも早期に二国間取決めや協力覚書の締結をすべきである。
	459	送出機関に対して、労働者が一定額の支払をすることは必要だと思うが、現行の二国間協定に、入国前の更なる借金の軽減策を盛り込むべきである。例えば二国間協定で各国の事情に合わせた手数料の上限を設定し、法外な手数料支払と借金を防止する措置を盛り込むのがいいと考えられる。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	460	今般の制度改革において、送出しの段階をいかに適正に管理・運営できるようにするかは極めて重要な点であり、そのため、送出国に対して、送出しの仕組み作りや送出機関の規制の在り方に係るキャパシティビルディング支援を、二国間協定の作成又は改定とセットで提案・提供することが考えられる。
	461	マッチングや仲介機能の適正化と充実は、国外だけの問題ではなく、国内においてもあり得る。国外・国内を問わず議論をするため、新しく(3)として「マッチング仲介の適正化又は充実」という点を追加してはどうか。
	462	悪質な送出機関の抽出や選定は、政府間交渉となるため、取締りや処罰をするのは難しい状況だと思う。そのため、入国後に失踪や行方不明にならないよう、送出機関や監理団体の行動に目を光らせる必要があり、外国人技能実習機構の機能拡大と充実に期待したい。
	463	来日前教育については、日本政府等の支援により、基本的には無償で十分な教育訓練機会を供給し、そこで良好な成績を収めた者がマッチングのプロセスに進むことで違法なブローカーによる口利きを防止できるのではないか。
	464	ILO181号条約の締結国として、送出機関への手数料上限設定、減額等の規定をMOCに盛り込むことが必要である。特に、送出機関の監理が十分にできていない国については、当該国からの受入れを停止するなどの措置をオプションとして残していくことも必要である。
	465	二国間協定及びそれ以外の国が認めた送出機関について、選定をより厳格にし、適正な企業、機関等から推薦をしていただきたい。送出機関の信頼性が低いことから、我が国政府が相手国の送出機関を見極めるためにも、交渉先を絞るとともに、どの組織が国内外あるいは国内において権限を持って責任のある取締まりをするのかを明確にしていきたい。
	466	ILO181号条約8条1項では、国内における移民労働者に対する職業紹介事業者による不当な取扱いについて、適当な場合には、他の加盟国とも協力して、労使協議の上で国際的な視点も踏まえて措置を執るという義務規定になっている。この労使協議の上で職業紹介事業者等の不当な取扱いを防止していく仕組みは条約上必要である。
	467	外国の送出機関やブローカーでも日本でオフィスを持つなどして事業活動を行っているのであれば、職安法の適用が可能であると考えられており、特に最近、職安法の改正により、募集情報等提供事業を行った場合、職安法の規制がかかることになる。国外にわたる職業紹介については、ICT技術の発展等も踏まえ、改めて検討が必要である。
	468	不適切な送出機関については、相手国政府任せではなくて、日本側も積極的な権限を発動できるようにするべきではないか。MOCの実効性をどう保つかが重要。外国人技能実習機構は、失踪者発生が著しい送出機関の機関名を公表しているが、監理団体を含めて、こういった形での実質的な排除を図っていくといいと思う。【P】
② 政府は、各送出機関が徴収する手数料等の情報の公開を求めるなど、送出機関に係る情報の透明性を高め、監理団体等がより質の高い送出機関を選択できるようにするとともに、MOCに基づく協議等の際に、相手国に対して他国の送出制度の実情等に関する情報提供を行うなどして、送出国間の競争を促進する。	469	【検討の方向性3(2)ウ】 この点、政府機関自らが国際的な職業紹介の機能を担うこととしても、政府機関にたどり着く前に悪質なブローカーが介在する可能性は排除されるわけではない等の指摘も見られる。その点も踏まえつつ、新たな制度の仲介機能については、国際的な職業紹介のプロセスでの外国人の負担をできる限り軽減するよう、職業紹介における費用負担の国際的なルール、送出国の送出制度や関係法令との整合性、諸外国の受入れ制度の運用状況、費用対効果、国際労働市場における求人側と求職者との著しい情報の非対称性を内包したマッチングのメカニズムなどの総合的な観点から、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
	470	新しい制度では、渡航前費用の適正化、借金に依存させない仕組みを作ることが大事である。費用の透明化に当たり、送出機関、実習先に関する情報や実習先における就労状況、賃金の支払状況等を外国人技能実習機構等が一元的に把握できるようなデータベースを構築するののも一つの方策ではないか。これにより送出機関に対して過大な借金を抱えているようなケースを早期発見して把握することが可能となり、是正措置を講じることも期待できる。
	471	国際労働移動の世界では、いい事業者が経済的にインセンティブを与えられて、得をする仕組みを作るのが重要と言われている。この観点からすると、個人が直接選べるシステムも重要であるが、同時に、日本の受入れ側と送出機関のBtoBのマッチングのプラットフォームがないことも非常に大きな問題である。JETROなどを活用して、現地の送出機関と日本の受入れ側のマッチングの場の提供や優良なところを選べる仕組みを作ることも非常に重要である。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	472	優良な受入れ企業にインセンティブが働くような仕組みや優良な送出機関を選べるのが非常に重要である。例えば、送出機関ごとの人数やその後の定着実績等を含めたレーティングのようなもの、あるいは悪質な送出機関やブローカーの公表により、受入れ企業又は監理団体が適切な送出機関を選べる仕組みを作ることが非常に大事である。
	473	政府機関同士でのあっせんは、一つの理想形として挙げられるが、韓国政府の調査でも政府機関にたどり着く前に、技能実習生とほぼ同額の手数料を徴収されているという結果があるなど、ブローカーが排除されるわけではなく、政府の財政的支出も膨大である。日本に来る外国人材が更に増えることを考えると、民間事業者にライセンスを与えてそれを規制し、インセンティブを与えながらコントロールしていく方式が考え得る。
	474	仲介者への費用支払の問題については、送出機関の窓口にとり着くまでの情報が不足していないか、送出機関の窓口が全ての人に公平に開かれているのかといった点を検証して対策を考えるべきである。また、悪質な送出機関や高額な手数料徴収の問題が、日本からの通報にもかかわらず是正されない場合、二国間の合意として、当該国からの受入れ自体も停止するというような強い選択をできるようにすることも検討すべきではないか。
	475	JICA、JETROは一生懸命やっているが、送出機関の取組み、見分け等については、所掌外なのではないか。もう少し踏み込めるような機関が必要なのではないか。
	476	送出機関には日本の行政権限が及ばないことから、国家間合意によらざるを得ない面があり、優良な送出機関を選択できる仕組みを確保することも重要である。しかし、国の取組だけでは実現が難しい場合もあり得ることから、例えば、ILOが政府と労使団体とともに発展途上国の企業の労働法令の遵守状況をチェックして公表している取組もあることから、政府以外の機関も巻き込んで、優良な送出機関を見える化できるような仕組みを作ることが考えられる。
	477	監理団体によるマッチングを前提とせず、受入れ側の直接採用や職業紹介事業者のあっせんの仕組み等、採用方法の在り方についても論点とすべきではないか。また、求職側には日本語能力や技能について、求人側には受入れ企業として必要な要件について、透明で客観的な基準を設けて迅速に認定するということが課題である。さらに技能実習では、送出機関、監理団体、受入れ機関を経っていく間に、提示される労働条件が変わってしまいうという問題も聞くため、日本の公的機関が受入れ事業者の情報を提供することも考えられる。
	478	送出し段階において充実したマッチングが行われ、外国人材と受入れ側の双方が十分に納得している場合には、入国後に問題が生じることが少ないと考えられることから、マッチングの充実方策について、より踏み込んで検討すべきである。
	479	現状は、送出機関と監理団体の双方ともどこが良い機関なのかが分からないことが多いことから、JETRO等を活用し、送出国と日本側双方のBtoBのマッチング支援を行うことで、優良な機関が分かり、選ばれるような仕組みを作るのはどうか。
	480	送出しから受入れにおいては、ライセンスを付与され、あるいは等級付けされた受入れ側の仲介機関がしっかりと労働者保護の責任を負うことが必要である。転籍においても、人材紹介した労働者が帰国するまでの責任も引き受けられるところがマッチングに入らないと、送出国との関係でそごが生じて、実効性が失われると思われる。
	481	現行の技能実習制度の前職要件は形骸化しているという意見もあったが、労災が多い職種・分野は引き続き必須とすべきではないか。また、来日前に想像していた業務と実際の業務のギャップが転籍につながるようなことがないよう、送出機関や監理団体等による入国前の十分な説明が必要ではないか。
	482	技能実習生の自己負担が多い送出機関は自然に淘汰されていくのではないか。
	483	送出機関を所管する官庁の管理監督能力が十分でないことが少なくないので、そういった能力の向上を図るべく、ODAによる技術協力プロジェクトの提案・提供、JICA専門家の派遣も検討されるべきである。また、日本向けの意欲的な送出機関に対しては、JICAが直接、あるいはソースステップローンでもって融資するなど、資金面でサポートすることも検討されるべきではないか。
	484	マッチングに関与する公私の機関は、送出機関を必須とする国は別として、送出機関を介さないマッチング形態があってもよいと考える。入国後の保護で有効な役割を持つのは、外国人技能実習機構や監理団体、自治体等であり、コストの面からも送出機関は必須ではないと思う。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	485	日本国内での育成や保護という点で監理団体が役割を担うことに異論はないが、呼び寄せの段階で必ず監理団体が役割を担うという必要はないのではないか。また、転籍においても監理団体に全て責任を負わせることには無理があるため、転籍については、公的機関が担うべきではないか。
	486	受入れ側の機関としては、ハローワークや公的な法人、業所管省庁がイニシアチブを持つべきである。例えば、適格な受入れ事業者とその事業者の雇用条件等をウェブサイトなどで各国語で情報提供し、職業紹介事業者についてもその実績を含めて情報提供することで、マッチングそのものにも役割を果たすことも考えられる。また、監理団体を介さなければならない理由はなく、特定技能におけるマッチングルートは複数設定されていることも参考にされるべきであり、公的機関も関与することで、透明性、明確性を強める方向に転換していくべきである。
	487	業界団体や制度所管省庁が協議会を通じて積極的に海外ともやりとりするアイデアは非常に有効だと思う。
	488	ブローカーに多額の金銭を支払うことによって入国までの時間が短縮されるとか、よい事業者や人物と出会うことができるという誤解を含んだ認識を改めるには、求職者と求人者について、その適格性を事前に審査して認証しておくことが重要である。事前に双方の適格性が認定されていれば、入管での在留審査も短期間で行うことができる。また、通常のマッチングのルートであっても日本への呼び寄せが短期間で可能であるという認識が広まることが重要である。受入れ事業者の要件としては、入国後初期の段階での日本語と技術の研修のメニューを示すことや、日本人と同等の雇用条件を明示することが考えられる。
	489	送出し段階において、外国人材と受入れ側の双方がどれだけ正確で十分な情報を共有し、納得性を高めることができるかがポイントである。送出国との関係次第で制約もあるが、この会議において、マッチングの充実を促すための取組の具体的な方向性にまで踏み込んで示すべきである。
③ 上記②の情報の公開等を通じて、外国人が来日前に負担する手数料の透明化を図るとともに、受入れ企業等が一定の来日前手数料を負担するなどの仕組みを導入し、外国人の負担の軽減を図る。	490	【検討の方向性3(2)ウ】この点、政府機関自らが国際的な職業紹介の機能を担うこととしても、政府機関にたどり着く前に悪質なブローカーが介在する可能性は排除されるわけではない等の指摘も見られる。その点も踏まえつつ、新たな制度の仲介機能については、国際的な職業紹介のプロセスでの外国人の負担をできる限り軽減するよう、職業紹介における費用負担の国際的なルール、送出国の送出制度や関係法令との整合性、諸外国の受入れ制度の運用状況、費用対効果、国際労働市場における求人側と求職者との著しい情報の非対称性を内包したマッチングのメカニズムなどの総合的な観点から、最終報告書の取りまとめに向けて具体的に議論していくこととする。
	491	入国前の借金は非常に大きな課題であり、相手国に対し、継続的な対応と協議を通じて、悪質な送出機関を排除するよう求めるとともに、公正かつ適正な送出機関を選択できるよう見える化することも重要である。
	492	新しい制度では、渡航前費用の適正化、借金に依存させない仕組みを作ることが大事である。費用の透明化に当たり、送出機関、実習先に関する情報や実習先における就労状況、賃金の支払状況等を外国人技能実習機構等が一元的に把握できるようなデータベースを構築するのの一つの方策ではないか。これにより送出機関に対して過大な借金を抱えているようなケースを早期発見して把握することが可能となり、是正措置を講じることも期待できる。
	493	「(2)外国人の来日前の手数料負担を軽減させる方策」について、「軽減させる」とすると、外国人本人に手数料を負担させることはやむを得ないというところから出発しているように読める。他方で日本はILOの181号条約を批准しており、来日する労働者の手数料負担を前提としないということを示す意味では、「手数料負担をなくす方策」や「手数料負担をなくす方向の方策」といった書き方がよいのではないかと。
	494	ILO181号条約の締結国として、送出機関への手数料上限設定、減額等の規定をMOCに盛り込むことが必要である。特に、送出機関の監理が十分にできていない国については、当該国からの受入れを停止するなどの措置をオプションとして残していくことも必要である。
	495	公的な送出しプラットフォームについて、これが実現すると、送出しに関する受入れ側の負担や不安が下がると思うので、具体化してほしい。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	496	送出しの費用負担に係る問題について、問題は費用負担の仕方をどう適正化していくかということが重要。例えば、費用負担の少ない送出機関や送出国を優遇する仕組みを設けてはどうか。実効性確保のためにはやはりインセンティブが必要であり、本人の費用負担が重いと失踪のリスク要因になるため、費用の負担の状況を実習計画等に記載させて監督上注意を要する事項とする一方で、逆に、本人の負担を肩代わりするようなことで軽減した企業には、失踪リスクを軽減させているわけなので、手続の簡素化といったインセンティブを与えるようなことが考えられる。【P】
	497	JICA等が、送出国において、無償あるいは非常に安い料金にて、日本語や技能試験のための教育を行うプラットフォームを作ることが考えられる。日本政府や受入れ企業、自治体等が出資し、出資者が優先的に労働者を選抜できるというインセンティブも与えつつ、現物でサービスを提供していくのが望ましいのではないかと。また、日本側が設置したプラットフォームが送出機関と契約を結び、プラットフォームが送出機関に対して送出費用を払う形にすることで、実際の個々の労働者も現物のサービスの提供を目的に違法な手数料、高額な手数料を払う動機もなくなるし、日本側も現地の法令と抵触することなく、BtoBの形で送出機関に対して適正な送出し料金を払うことができる。これによって、実質的に個々の労働者から見ればゼロフィーが実現できるのではないかと。【P】
9 日本語能力の向上方策		
<p>① 新たな制度及び特定技能制度においては、以下の試験への合格等を就労開始や特定技能1号、2号への移行の要件とすることで、受入れ企業等による支援を促進し、継続的な学習による段階的な日本語能力の向上を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 就労開始前(新たな制度) 日本語能力A1相当以上の試験(日本語能力試験N5等)への合格又は入国直後の認定日本語教育機関等における相当の日本語講習の受講(後者の場合、1年目終了時に試験合格を確認する。) ○ 特定技能1号移行時:日本語能力A2相当以上の試験(日本語能力試験N4等)への合格(ただし、当分の間は、当該試験合格に代えて、認定日本語教育機関等における相当な講習の受講をした場合も、その要件を満たすものとする。) ○ 特定技能2号移行時:日本語能力B1相当以上の試験(日本語能力N3等)への合格 	498	<p>【検討の方向性3(3)】 外国人労働者が来日する際に日常生活及び職業生活に必要な最低限の日本語能力を有することは重要であることから、来日前の日本語学習に掛かる負担の程度や安定的な人材確保に与える影響なども十分に考慮しながら、入国時の試験や入国後講習などにおける日本語能力に関する要件化も含めて就労開始前の日本語能力の担保方策について検討すべきである。</p>
	499	少なくとも外国人材が日本に来た際に、自分で病院や役所に行けるように、日本語をしっかりと学ぶことは求めていくべきである。技能だけでなく日本語能力も一定のレベルを設けて、自立した生活を送り働くことができる外国人材を受け入れる仕組みにしていくことで、結果的に監理団体や支援団体の負担を少しでも減らすことにつながる。
	500	入国前に、一定の会話を通じ、自分自身で要求ができる程度の日本語能力があることは必須である。技能実習制度については、入国時には、日本語能力試験のN5以上、技能実習2号修了時には、技能検定とともに日本語能力試験のN4以上の試験合格を必須にすべきである。
	501	日本語教育について、不当なハードルにならない取組が必要である。入国前に課す日本語能力が高すぎると教育費用が不透明な形で要求されたり、日本語能力の偽造証明書が高いレートで流通するなど、別の負担が生じることがあるため、入国前に要件を課すとしても、可能な限り安く、透明性の高い形で、十分な供給がされる必要がある。ただハードルを課すだけでは、そこに至る道筋で様々な中間搾取が生じかねないため、十分な検討が必要である。
	502	日本語能力は非常に重要で大きな要素を占めているが、入ってくる段階でN5レベルの合格を条件とすると、ハードルが高くなってしまい、有用な外国人材に日本が選ばれなくなるというもろ刃の剣の面がある。

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
	503	技能実習制度においては、監理団体が行う入国後の日本語教育について、講習方法や内容、科目ごとの時間数が監理団体によってかなり濃淡があるため、一定の基準を設け、講習の質の担保をすることが必要である。
	504	入国後の共生を高めるためにも日本語教育は重要であり、N5を修得させることが必要ではないか。
	505	外国人材が就労を開始する前に生活ルールと日本語能力試験のN5を修得するための講習を必須とするのはどうか。
	506	農業現場では近年、募集に対する応募人数が少なくなっているとの声が多くなっているところ、入国時の日本語能力試験のN5を必須とした場合、海外就労指向の外国人材の心理的なハードルが高くなり、ますます日本の農業が選ばれなくなってしまう懸念がある。
	507	入国前に日本語能力試験を課す場合には、日本語能力試験は回数が少ないため、受験機会を多く与えるための方策や試験合格者へのインセンティブ、受講料負担の軽減方策等について検討することも重要ではないか。
	508	就労開始前に日本語能力試験のN5を義務化するの、募集に対する応募が少なくなっている業界からすると、海外の就労志向の外国人の心理的なハードルが高くなり、選ばれなくなるのではないかと懸念がある。
	509	新しい制度では、入国する際に日本語能力検定N5以上を保有するのがよい。入国前講習をまともにやらずに送出しをしている不適正な機関を排除し、入国後においても引き続き日本語能力を研さんし、在留期間満了時には、技能検定の合格とともにN4以上の試験合格を必須とすべきである。
	510	業務内容の修得のためにも自らの権利を守るためにもN5ないしN5相当の日本語能力を必要とするのがよい。ただし、日本語能力を身につけることが費用や期間の面で高いハードルにならないよう、政府ないし国の公的機関によるオンラインの教育などを充実させ、日本語試験も半年や1年に1回ではなく、定期的かつ頻繁に安価で受けられるようにすべきである。
	511	N5を義務化した場合、試験に合格しなかった者に対する措置も必要になる。また、海外で試験を実施する場合、コンピューターを利用したCBT試験の実施など試験の在り方についても考えざるを得ない。
	512	新しい制度では、入国する際に日本語能力検定N5以上を保有するのがよい。入国前講習をまともにやらずに送出しをしている不適正な機関を排除し、入国後においても引き続き日本語能力を研さんし、在留期間満了時には、技能検定の合格とともにN4以上の試験合格を必須とすべきである。
	513	日本語能力について、事故防止等の観点からは、入国前にN5レベルがあることは大事であるが、農業分野は人気がないので、ハードルを高くすると人材確保が困難になる。N5レベルを必須化するならば、試験回数が年に2回しかないというのは困るので、特定技能1号試験等の場を活用し、同時に試験を行うなどの対応してほしい。【P】
	514	日本語能力について、入国時はN5以上、在留期間満了時にはN4以上の取得を必須とすべき。レベルの不明確な講習会の受講や「相当」ではなく、試験の合格を要件とすべき。就労中も実習実施者や監理団体が日本語教育を行う必要がある。【P】
	515	日本語能力の試験が20種類ぐらいあるが、それでは統制が取れない。文化庁が進めようとしている日本語教育に関する指導者養成や日本語能力の試験のレベルの統一を行うべき。【P】
	516	日本語能力については、入国前にN5レベルの水準があることが非常に大事なことであり、全く否定はしないが、農業の現場からすると、今でも農業は人気がないところもありハードルが高くなってしまふ。N5を必須とするのであれば、機会を増やすために、国外で行われている特定技能1号評価試験と一緒に実施したらどうか。【P】

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
<p>② 日本語教育の適正かつ確実な実施を図るための日本語教育機関の認定等に関する法律の施行状況を踏まえつつ、同法の仕組み(認定日本語教育機関や登録日本語教師)を活用し、外国人に対する日本語教育の質の向上を図る。</p>	517	<p>【検討の方向性3(3)】 外国人労働者の来日後においても、引き続き日本で働き生活していく中では、日本語能力の向上は重要であり、適切な技能形成や長期的な就労を可能とする上でも必要であることから、受入れ企業等と外国人労働者が日本語教育に自発的に参画するためのインセンティブも含め、日本語能力が段階的に向上する仕組みを設ける方向で検討すべきである。</p>
	518	<p>日本人と同様に労働者性を強く認めるのであれば、受入れ側に余分なコストが掛からないようにしていくことが必要である。特に受入れ時の日本語能力や技能を身につけるに当たっては、国等が関与することで、コストをできるだけ国が負担していくという在り方が必要ではないか。</p>
	519	<p>日本語能力は、受入れ機関での活躍や地域のコミュニティへの参画を後押しするなど、外国人の活躍、共生を実現していく上で不可欠である。例えば、移行基準に日本語能力を追加するなど、在留の段階ごとに日本語能力が実際に向上する仕組みを取り入れることも考えられる。入国前の日本語のハードルを下げるのであれば、入国後の日本語能力向上策をセットで考えることが必要である。また、現在、特定技能2号への移行に当たっては日本語要件が設けられていないが、家族帯同や永住権の対象となることから、日本語要件の有無についても検討すべきである。</p>
	520	<p>地方においては日本語教育の環境が十分に確保されていないことから、オンラインでの教育体制を拡充すべきである。</p>
	521	<p>生活者としての外国人の日本語教育についても、受入れ数の増加に対応した、かつ、継続的で目標が設定された教育が可能となるような体制を作る取組が必要である。</p>
	522	<p>入国前の日本語要件を厳格化すると日本が優秀な外国人から選ばれなくなる懸念があるが、重要なのは、入国後においても継続的に日本語教育を受けられ、能力の向上を図ることができる体制作りである。入国後に優良な日本語教育を実施する受入れ機関や監理団体に対しては、インセンティブとして入国前の日本語要件を緩和するというのも一案である。</p>
	523	<p>日本語教員の数が圧倒的に足りないという現実、非常に深刻な問題である。日本語教育の推進に関連した制度ができた以上、今度は予算をしっかりと確保していただきたい。</p>
	524	<p>5技能が評価の対象となって育成されていくこと、また、CEFRとの参照が取れた日本語教育の参照枠があることは、外国人労働者の制度設計を考える上で重要である。スキル形成という意味において、基準と標準カリキュラムを作り、かつ、国際的な資格の相互認証という観点でレリバンスが取れていることは、非常に参考になる取組である。</p>
525	<p>生活者としての日本語を学ぶ場は、自治体や地域が大きいと思うが、一方で、就労者としての日本語、あるいは高度なレベルの日本語修得を目指す人たちの学ぶ場が必要であり、これを自治体や地域に押し付けるのはやり過ぎである。コミュニケーション能力やプレゼン能力は、就業者としての高度化にもつながる話であるため、企業も一定の負担をすべきである。</p>	

最終報告書の取りまとめに向けた論点とたたき台(提言部分)に関する委員意見一覧

※黄色網掛け部分は中間報告書の検討の方向性及び中間報告書までの各委員の意見、水色網掛け部分は第11回会議の各委員の意見、その他の部分は第8回から第10回会議の各委員の意見。なお、第11回会議の各委員の意見については、速記録に基づき、事務局にて整理、記載した暫定版である。

論点・提言	項番	委員意見
10 その他(新たな制度に向けて)		
<p>政府は、現行の技能実習制度から新たな制度への移行に当たっては、現行の技能実習制度が長年にわたって活用されてきたという経緯や、現在も多くの技能実習生が受け入れられているという実態に留意し、移行期間を十分に確保すべきである。また、政府は、丁寧な事前広報を行い、技能実習生、監理団体、受入れ企業、外国人技能実習機構等の制度関係者の間に無用な混乱や問題が生じないよう、また、不当な不利益や悪影響を被る者が生じないよう配慮する。</p> <p>加えて、関係省庁は、新制度の施行後も、同制度が制度趣旨・目的に照らして円滑かつ適切に運用されているか否かにつき、不断の検証と必要な見直しを行う。</p>	526	